

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN
Y EL ÁREA METROPOLITANA
República de Colombia

MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES

Dirección de Relaciones Administrativas
Gestión de Talento Humano

2025

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

1. OBJETIVO

Proporcionar diversas herramientas complementarias y una guía clara sobre cómo identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de nuestra labor misional y administrativa; de esta forma, promover conductas íntegras y fomentar la conciencia sobre los valores en la institución.

2. ALCANCE

Brindar a los servidores de la ACI Medellín las herramientas necesarias para la conceptualización, apropiación y gestión preventiva de las posibles situaciones de conflicto de interés.

3. RESPONSABLES

- Director(a) Ejecutivo(a)
- Director(a) Relaciones Administrativas
- Coordinador(a) Jurídica
- Coordinador(a) de Planeación
- Asesor(a) de Control Interno
- Profesional Senior de Gestión del Talento Humano
- Equipo de Integridad

4. MARCO NORMATIVO

Este manual se fundamenta en las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)
- Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública)
- Código de Integridad de la ACI Medellín
- Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano (Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, julio de 2019)

5. PRINCIPIOS RECTORES

- **Imparcialidad:** establece que los servidores públicos deben actuar con objetividad, sin favorecer intereses personales, familiares o de terceros en el ejercicio de sus funciones. Este principio busca garantizar que las decisiones y acciones se tomen con base en criterios justos, equitativos y en beneficio del interés general, evitando cualquier

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

influencia indebida que pueda comprometer la integridad y la confianza en la gestión pública.

- **Integridad:** es el deber de actuar con rectitud, honestidad y coherencia con los valores éticos, priorizando siempre el interés general sobre cualquier beneficio personal o de terceros. Este principio exige que las decisiones y acciones sean guiadas por la ética, evitando cualquier conducta que pueda generar dudas sobre la transparencia y la confianza.
- **Responsabilidad:** es la obligatoriedad de asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones, garantizando que estas se alineen con el interés general y el cumplimiento de sus deberes. Este principio exige que identifiquen, prevengan y declaren cualquier conflicto de interés, tomando las medidas adecuadas para evitar que afecte la imparcialidad, la transparencia y la confianza.
- **Legalidad:** todas las actuaciones de los servidores públicos deben ajustarse a las normas y regulaciones vigentes. Esto significa que deben identificar, declarar y gestionar cualquier posible conflicto de interés conforme a la Constitución, las leyes y los reglamentos aplicables.

6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

- Establecer los lineamientos para la gestión preventiva de las posibles situaciones de conflicto de interés.
- Crear e implementar los formatos para la declaración de posibles casos de conflicto de interés.
- Proporcionar información de manera regular sobre conflictos de interés y promover una cultura de integridad y transparencia a través de campañas de sensibilización y comunicación interna.
- El incumplimiento de este manual y de las normas sobre conflictos de interés puede resultar en sanciones disciplinarias.
- Este manual será revisado y actualizado periódicamente para asegurar su relevancia y eficacia, teniendo en cuenta los cambios en la legislación, la jurisprudencia y las mejores prácticas en materia de conflictos de interés.
- El manual será publicado en la página web y se pondrá a disposición de todos los servidores en el Sistema de Gestión de Calidad en [MN-GTH-05 Manual Conflicto Interes](#)
- La Agencia garantizará la confidencialidad de la información relacionada con las declaraciones de conflictos de interés y protegerá los datos personales de acuerdo con la legislación vigente.
- La Agencia establecerá canales de denuncia confidenciales para que los servidores, contratistas y el público puedan informar sobre posibles conflictos de interés o conductas irregulares.

7. DEFINICIONES

- **Conflicto de interés:** se encuentra definido en el Artículo 40 del Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002 y en el Artículo 11 de la Ley 1437 de 2011. Surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

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.

- **Impedimento:** es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.
- **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 afectarán el desempeño del empleo o función.
- **Conflicto:** Conflicto básicamente indica choque o enfrentamiento. Sólo puede haber choque entre dos fuerzas, intenciones o acciones cuando éstas van en sentido contrario. Esto supone que el fin del conflicto es una suma cero donde uno gana y el otro pierde. En el proceso, sin embargo, es necesario dar lugar a la discusión, análisis y reflexión para que posteriormente una de las fuerzas ceda el paso a la otra. Cuando se trata de conflictos de orden moral, se entiende que los fines enfrentados tienen valores morales contrarios. Ambos no pueden ser buenos ni malos, uno es bueno y el otro malo.
- **Corrupción:** Corrupción de manera general la corrupción se puede definir como el “abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones” 10. Este detrimento del patrimonio público implica la disminución, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público. Para contextualizar esta definición es importante mencionar que la corrupción en el sector público implica “aprovechar para beneficio privado, económico, o de otra índole, los recursos públicos por parte de gobernantes, funcionarios y personas, empresas u organizaciones del sector privado o no gubernamental: en el caso de los gobernantes se trata además de un mal uso del poder encomendando”. La principal diferencia entre la definición del conflicto de intereses y la corrupción es que en el primer caso hay una situación que tiene el potencial de convertirse en corrupción de no ser tramitado de manera adecuada, pero en sí misma la situación no es ilegal. En el segundo, implica la ocurrencia efectiva de un hecho de corrupción el cual puede manifestarse en variadas prácticas (algunas de las cuales se encuentran tipificadas como delito en la legislación colombiana), por ejemplo: manipulación de los procesos electorales, manipulación de las decisiones normativas en todas las ramas del poder y órganos de control, apropiación directa de dinero y bienes públicos, manipulación de los procesos contractuales, manipulación de las funciones ejecutivas y de prestación de servicios y trámites, obtención de utilidades con base en información reservada y enriquecimiento ilícito, entre otras.
- **Transparencia e Integridad:** Los servidores públicos deben estar dispuestos a rendir cuentas y justificar sus decisiones y actos oficiales a la autoridad competente y a la ciudadanía. La transparencia se puede definir como los escenarios de visibilidad para rendir cuentas y ofrecer información respecto a los actos y decisiones en el desempeño de las funciones públicas. Por esta razón, para el trámite adecuado de los conflictos de

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

intereses es indispensable que los servidores públicos los declaren de manera transparente, como una iniciativa propia y no porque se vean presionados y no les quede otra alternativa. Por su parte, la integridad hace referencia al mandato (ético y profesional) que deben tener los servidores públicos para poder tomar decisiones sin que se vean influenciados por sus intereses privados. Así pues, el uso indebido de una posición de servicio público para beneficio propio constituye una violación de la integridad profesional.

8. VALORES

Los valores se definen como la esencia filosófica que guía la manera en que los integrantes de un equipo trabajan juntos y se apoyan entre sí.

- **Honestidad:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor 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.
- **Diligencia:** cumplo 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.
- **Justicia:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Como resultado de los diferentes espacios de participación institucional, fueron identificados dos (2) valores propios que determinan el actuar de nuestra entidad:

- **Conocimiento:** Somos un equipo que cultiva el conocimiento especializado y se forma constantemente, nos apasiona la internacionalización y los resultados del trabajo en equipo, enfocados al servicio de nuestra ciudad y de todos los actores clave de la financiación internacional para el desarrollo y la inversión extranjera.
- **Relacionamiento:** tenemos una visión global con la que construimos y mantenemos conexiones con personas y organizaciones nacionales e internacionales, generando confianza para colaborar de manera efectiva.

9. CONFLICTO DE INTERÉS

9.1 Clasificación del 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 influir en

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

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.

Descripción gráfica de conflicto de intereses:

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Tabla 1. Descripción gráfica de conflicto de intereses.

Fuente: Guía para la identificación de conflicto de interés, DAFP, versión 2, 2019.

9.2 Tipos de Conflictos de Interés

- **Conflictos Financieros:** Un conflicto de interés financiero ocurre cuando las decisiones o acciones de un servidor público (o de cualquier persona con un rol de responsabilidad) pueden verse influidas por intereses económicos personales o de terceros cercanos. Esto implica que el individuo podría tomar decisiones basadas en la posibilidad de obtener un beneficio monetario o patrimonial (como ganancias financieras, inversiones, contratos o incentivos económicos), en lugar de basarse únicamente en el interés general o en los objetivos de su función.
- **Conflictos Familiares o Personales:** Éste se da cuando un servidor público enfrenta situaciones en las que sus relaciones personales, familiares o afectivas podrían influir en el cumplimiento objetivo e imparcial de sus funciones. En este tipo de conflicto, la cercanía con familiares o personas allegadas puede motivar decisiones que antepongan intereses particulares en lugar de los fines públicos, generando así un riesgo de favoritismo, nepotismo o trato preferencial.

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

- **Conflictos Profesionales:** Se configura cuando las responsabilidades, deberes o relaciones propias del ámbito profesional interfieren en el desempeño objetivo e imparcial de las funciones de una persona. Esto puede ocurrir cuando, por ejemplo, un servidor público o profesional ocupa cargos o participa en actividades que generan intereses propios que compiten con sus responsabilidades oficiales, poniendo en riesgo la transparencia y la integridad en la toma de decisiones.
- **Conflictos de Lealtades:** Se presenta cuando un servidor público o profesional se encuentra influenciado por compromisos o vínculos personales, profesionales o institucionales que pueden condicionar su juicio y actuar de forma parcial. En estas situaciones, la lealtad hacia un grupo, partido, organización o persona puede llevar a priorizar intereses particulares sobre el bien común o los intereses institucionales, comprometiendo así la objetividad y la integridad en la toma de decisiones.

9.3 Características del conflicto de interés

Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

10. MATERIALIZACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS Y CORRUPCIÓN

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de Integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de interés no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios.

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

Diferencias entre conflicto de interés y corrupción:

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

Tabla 2. Diferencias entre conflicto de intereses y corrupción.

Fuente: Guía para la identificación de conflicto de interés, DAFP, versión 2, 2019.

Considerando la diferenciación de los tipos de conflicto y el carácter situacional de los mismos, se recomienda fomentar mecanismos preventivos de autorregulación moral (norma social) y ética (valor subjetivo), a través de la reflexión frente a casos aplicados a situaciones administrativas que generen dilemas morales y situaciones de conflicto de intereses.

De igual forma, para la regulación del conflicto de intereses se deben aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad normativos, donde se integren las situaciones que se consideran como conflicto de intereses aplicables a cada caso, restringiendo en diversa medida las antedichas libertades, especialmente en aquellas situaciones de alto riesgo para la gerencia pública.

a. Tipificación del conflicto de interés

De forma complementaria, 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 los cuales se pueden ver avocados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que para evitar llegar a esto, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, a continuación se presenta una clasificación por tipo del conflicto de

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

intereses, cuyo propósito es aclararle a los servidores aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento.

– **Interés directo/conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.
Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.	
Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).	
Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.	

– **Curador o tutor del interesado**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.

– **Relación con las partes**

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

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

– **Amistad o enemistad**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.	

– **Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

– **Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
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.

– **Denuncia penal o disciplinaria**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
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,

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

	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 enunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.
Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.

– **Acreedor/ Deudor**

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

– **Antiguo empleador**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.	

– **Lista de candidatos**

Descripción	Aplica a parientes/
-------------	---------------------

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

	grados/terceros (socios)
Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.	

– **Recomendación**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.	

– **Relación contractual o de negocios**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.	

– **Heredero o legatario**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	

– **Dádivas**

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

– **Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas**

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

	cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.
--	---

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

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

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

Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)
	Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado

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

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

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

b. Grados de consanguinidad y el conflicto de interés

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); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y 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).

Se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil deberá declarar el conflicto de intereses.

Tabla inhabilidades por grados de consanguinidad:

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer grado	Padre, madre, hijos
Segundo grado	Hermanos
Tercer grado	Tíos, sobrinos
Cuarto grado	Primos
Grados de parentesco por afinidad	
Primer grado	Conyugue, compañero permanente, suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
Grados de parentesco por adopción	
Padres adoptantes único civil	Hijos adoptivos único civil

Tabla 3. Inhabilidades por grados de consanguinidad.

c. Elementos que configuran el conflicto de interés

- Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- 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
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.

d. Características que configuran el conflicto de interés

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, éstos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

- 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.
- 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.

e. Deberes del Equipo de Integridad relacionado con los conflictos de intereses

La ACI Medellín contará con un Equipo de Integridad conformado por el Asesor de Control Interno, la Coordinación de Planeación, la Profesional de Gestión de Talento Humano y Profesional de Posicionamiento y Comunicaciones, quienes serán los encargados de:

- Asesorar a los servidores públicos, empleados y colaboradores sobre temas de ética e integridad.
- Promover la cultura de transparencia y prevención de conflictos de interés en la agencia.
- Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de intereses que consideren tener.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Entidad.
- Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.
- Contribuir a que se otorgue a todos los servidores, contratistas y aprendices un trato equitativo y a que se garanticen sus derechos.
- Revelar de manera oportuna, a sus respectivos superiores, cualquier situación que pueda constituir una irregularidad.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el código de integridad.

f. Pasos para seguir cuando existe un presunto caso de conflicto de intereses

La ACI Medellín contará con un Comité de Transparencia, conformado por la Dirección Ejecutiva, la Dirección de Relaciones Administrativas, la Coordinación Jurídica, la Coordinación de Planeación y la Profesional de Gestión de Talento Humano, quienes serán los encargados de:

- Recibir y evaluar las declaraciones de conflictos de interés.
- Proponer medidas para la gestión de conflictos de interés.

Al presente equipo asistirá el Asesor de Control Interno de la Entidad con voz, pero sin derecho a voto.

Una vez analizado el caso del conflicto de interés, el equipo de transparencia podrá:

- Declarar al servidor impedido en participar en la gestión, razón por la cual debe separarse del proceso o tema a tratar y procede a encargar a otro funcionario, ya que existe un conflicto real de intereses.
 - Continuar participando en las actividades referentes a su cargo, tomando en cuenta las posibles observaciones que realice el equipo de integridad, de acuerdo con el tipo de situación presentada.
- Cuando un servidor público o contratista de la ACI Medellín encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial, real o aparente conflicto de interés, deberá informarlo por escrito a su jefe inmediato y/o Director y a Gestión del Talento Humano, utilizando el formato FR-GTH-56 Declaración de conflicto de interés.
 - 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.
 - En caso de 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, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente o por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

	MANUAL DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES	Código: MN-GTH-03
		Versión: 01
		Vigencia: 14/11/2025

- Los servidores públicos no pueden nombrar 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.

11. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, sí es necesario evitar su configuración; por ello, los servidores de la ACI Medellín están en la obligación de declarar su impedimento para evitar caer en ello, para evitarlo se deberá:

Realizar un reporte anual: buscando garantizar los principios de transparencia se deberá realizar la publicación de la declaración de conflictos de interés una vez al año, diligenciando el formato declaración establecido para ello, así mismo se deberá diligenciar la declaración de bienes y rentas.

Reporte cuando hubiere lugar: cuando un servidor o contratista considere que tiene un conflicto de interés real, potencial o aparente, deberá dar a conocer al director del proceso, supervisor del contrato y al subproceso de Gestión del Talento Humano la existencia de un eventual conflicto de intereses real, potencial o aparente de manera escrita.

12. REGISTROS

FR-GTH-55 Declaración de conflicto de interés (reporte anual)

FR-GTH-56 Declaración de conflicto de interés (reporte al ingreso)

Declaración de conocimiento y cumplimiento de la guía de integridad de conflicto de intereses (externo para los miembros de Junta Directiva)

13. RESUMEN DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
4/11/2021	Creación del manual documento	01

14. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó / Aprobó:
Nombre: Yesenia Arango Sánchez Cargo: Coordinadora de Planeación	Nombre: Verónica Pupiales Giraldo
Nombre: Raquel Maria Graciano Cargo: Profesional Senior de Gestión del Talento Humano	Cargo: Directora de Relaciones Administrativas