

|                                                                                                                                                                                             |                                                       |                |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|------------|
| <br><b>Supersalud</b><br> | <b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>         | <b>CÓDIGO</b>  | PEMN07     |
|                                                                                                                                                                                             | <b>MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS</b> | <b>VERSIÓN</b> | 1          |
|                                                                                                                                                                                             |                                                       | <b>FECHA</b>   | 06/06/2024 |

# MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

***Superintendencia Nacional de Salud***

Fecha actualización (23 – 05 – 2024)

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

## Contenido

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. OBJETIVO.....                                                                                     | 2  |
| 2. ALCANCE .....                                                                                     | 2  |
| 3. POLÍTICAS DE OPERACIÓN .....                                                                      | 2  |
| 3.1 Identificación de conflictos de interés, causales de impedimento, inhabilidad y recusación. .... | 2  |
| 3.2 Deberes del colaborador de la Administración Pública frente a los conflictos de interés .....    | 5  |
| 3.2 Inhabilidades por grado de parentesco.....                                                       | 6  |
| 3.3 Declaración del conflicto de interés .....                                                       | 8  |
| 3.4 Responsables de la gestión de Conflicto de Interés .....                                         | 9  |
| 3.5 Publicación proactiva Declaración de Bienes y Rentas. Registro de Conflicto de Intereses. ....   | 10 |
| 4. DEFINICIONES .....                                                                                | 11 |

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos generales para la gestión y decisión sobre los eventuales conflictos de interés que se presenten en el ejercicio y desarrollo de las funciones asignadas a los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia Nacional de Salud.

## 2. ALCANCE

El presente manual se aplicará a todas las personas vinculadas a la planta de personal de la entidad y a los contratistas de prestación de servicios, en el marco del desempeño de sus funciones y/u obligaciones contractuales.

## 3. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

### 3.1 Identificación de conflictos de interés, causales de impedimento, inhabilidad y recusación.

De conformidad con el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”, todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere 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.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

En especial, en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”* se especifican los impedimentos y causales de recusación de los servidores públicos, de forma taxativa, los cuales se transcriben a continuación:

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.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

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.
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.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

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.

### **3.2 Deberes del colaborador de la Administración Pública frente a los conflictos de interés**

De acuerdo con lo indicado por el Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019) los servidores públicos, los particulares disciplinables y demás trabajadores de la Administración Pública, tienen los siguientes deberes:

1. Informar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crean tener.
2. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la entidad.
3. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de las funciones o actividades a cargo, o la información reservada a que tenga acceso debido a sus competencias, en forma exclusiva para los fines para los cuales están destinados.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

4. Ejercer las funciones y actividades a cargo teniendo en cuenta permanentemente el bien o interés común.
5. Guardar y proteger la información que la normatividad legal ha definido como de carácter reservado.
6. Otorgar trato equitativo a todos los colaboradores de la administración, ciudadanos y habitantes del territorio nacional, y contribuir a la garantía de sus derechos.
7. Recibir, tramitar y resolver quejas, denuncias y peticiones presentadas por los ciudadanos.

### 3.2 Inhabilidades por grado de parentesco

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 establece que: *“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del **cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil**, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”* (negrilla fuera del texto original).

El parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo familiar en común, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35 del Código Civil Colombiano). Los grados de parentesco por consanguinidad son:

**Primer grado:** Padres, madres e hijos

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

**Segundo grado:** Hermanos, abuelos y nietos

**Tercer grado:** Tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos

**Cuarto grado:** Primos hermanos, hijos de los sobrinos, tíos abuelos.

La afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los parientes consanguíneos de su cónyuge o compañero permanente (art. 47 del Código Civil Colombiano). Los grados de parentesco por afinidad son:

Primer grado: suegros e hijos del cónyuge o compañero que no hayan sido adoptados

Segundo grado: Cuñados, nietos y abuelos del cónyuge o compañero.

Debe aclararse que los cónyuges y compañeros permanentes no son parientes entre sí, no obstante, la ley los incluye como una fuente de conflicto de interés.

El parentesco civil es el que surge de la adopción de una persona. A partir de la adopción se entiende que el adoptante, su mujer y el hijo adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006)<sup>1</sup>, así como que surge la relación de parentesco entre la persona adoptada y los parientes por consanguinidad y afinidad de los padres adoptantes. Los grados de parentesco civil son iguales a los del parentesco por consanguinidad. Frente al conflicto

<sup>1</sup> <https://comunicarte.idartes.gov.co/sites/default/files/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf>

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

de interés sólo cubren el primer grado, es decir, los padres adoptantes, los hijos adoptivos y los hijos de la persona adoptada.

### 3.3 Declaración del conflicto de interés

El funcionario está en la obligación de declarar su impedimento., Esto permite minimizar la posibilidad que la situación de conflicto de interés no se convierta en un acto de corrupción y/o una falta disciplinaria. La declaración debe hacerse al momento de la vinculación si la persona se encuentra inmersa en un posible conflicto de interés o cuando ocurra un hecho, situación o cambio que lo genere o pueda generar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a que se presente el hecho.

Si un funcionario considera que otro servidor público puede estar en una situación de conflicto de interés debe reportarlo al superior jerárquico, acompañado con las evidencias que lo soporten.

Los pasos para seguir son los siguientes:

- ✓ El funcionario o contratista debe manifestar el conflicto de interés a través del diligenciamiento del formato “Declaración de Conflicto de Intereses”, máximo a los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación que origina el conflicto. El formato debe ser enviado a su Superior Jerárquico o Supervisor, en el caso de los contratistas. Se entiende como Superior el funcionario del nivel directivo del cual dependa el servidor.
- ✓ Cuando el conflicto de interés sea informado por un funcionario del nivel directivo, deberá hacerlo igualmente a través del aplicativo dispuesto por la Función Pública para la presentación de la declaración proactiva de bienes y renta y conflicto de interés.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

- ✓ El superior jerárquico dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud, decidirá mediante acto administrativo si acepta o no el impedimento. En el evento en que se acepte, deberá definir el funcionario que asumirá la gestión de la situación que generó el conflicto de interés. En el caso que el conflicto de interés sea manifestado por un Coordinador o Directivo, solicitará a la Dirección de Talento Humano el trámite de designación de un Coordinador o Directivo *ad hoc*.
- ✓ Cuando el funcionario manifieste el conflicto de interés al momento de su posesión, la Dirección de Talento Humano enviará copia del documento al superior del funcionario para que adopte la decisión que corresponda.

### 3.4 Responsables de la gestión de Conflicto de Interés

La Dirección de Talento Humano será el responsable de velar por la implementación, socialización y aplicación del presente Manual.

De igual manera, de la mano con la Alta Dirección se aplica la Política de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción que rige y orienta la gestión de los conflictos de interés.

Para evaluar y validar los casos, realizar seguimientos, velar por la correcta decisión, ejecutar y adaptar las medidas pertinentes, hacer los ajustes que se requieran con respecto a conflicto de intereses, la Dirección de Talento Humano y la dependencia en la cual se encuentre ubicado el funcionario y la Oficina de Control Disciplinario Interno ejecutarán sus funciones según les corresponda.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

### 3.5 Publicación proactiva Declaración de Bienes y Rentas. Registro de Conflicto de Intereses.

En cumplimiento del principio de transparencia, publicidad promoción de la participación y control social, fue expedida la Ley 2013 de 2019, a través de la cual se ordena la publicación y divulgación proactiva de bienes y rentas, del registro de conflicto de Interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, para algunos servidores, contratistas y ciudadanos definidos en la Ley. Esta norma dispone igualmente que la información de las declaraciones debe ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados, así como cuando se presente cualquier situación que modifique la información que haya sido presentada.

En todo caso, la declaración anual debe presentarse a más tardar el día en que finaliza el plazo dispuesto por la DIAN para presentar la declaración del impuesto de renta de cada servidor. El calendario tributario debe ser validado por cada funcionario para determinar la fecha límite en que debe realizarlo, el cual se encuentra disponible en la página web de la autoridad tributaria nacional.

Para la realización del reporte de la información, se debe dar cumplimiento a los siguientes pasos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que se encuentran disponibles en el siguiente link:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/35162728/35691144/instructivo-aplicativo-ley-2013-persona-natural.pdf/130f2ec8-304b-a3e8-f3b1-893bed40b9e9?t=1609173505712>

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

#### 4. DEFINICIONES

**Impedimento:** Es un hecho definido previamente por la ley que, de presentarse, el servidor público o contratista no pueda seguir conociendo, sustanciando, decidiendo o apoyando una actuación o ejerciendo unas funciones asignadas. En caso de que se presente, la persona se encuentra obligada a manifestarlo ante su superior jerárquico.

Es una figura jurídica que busca proteger la imparcialidad y transparencia en el ejercicio de la función pública, para que los intereses personales no primen o afecten los intereses públicos.

**Incompatibilidad:** Es un hecho o situación que la ley prohíbe que ocurra o se ejerza al tiempo que una persona es servidora pública o contratista. De esta forma el servidor o contratista no puede desarrollar la actividad durante el tiempo previsto por la ley.

En caso de que sea imposible que el funcionario o contratista finalice el hecho o situación prohibido por la ley, debe retirarse del servicio público o finalizar el contrato.

**Código de integridad:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol de servicio a los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.).

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

**Recusación:** Es la posibilidad que tienen las personas diferentes al servidor público o contratista, de solicitar que sea separado del conocimiento del caso o situación, por estar en una situación de conflicto de interés, en una causal de impedimento o en una incompatibilidad.

**Recusante:** Es la persona que presenta una recusación contra un servidor público o contratista.

**Recusado:** Servidor público acusado de estar involucrado en un conflicto de interés, incompatibilidad o inhabilidad.

**Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la Promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.)

**Conflicto de Interés:** En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

La OCDE (2017) 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.

La organización 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). <sup>2</sup>

**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 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

---

<sup>2</sup> <https://comunicarte.idartes.gov.co/sites/default/files/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf>

|                                                                                   |                                                |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------|------------|
|  | GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO          | CÓDIGO  | PEMN07     |
|                                                                                   | MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS | VERSIÓN | 1          |
|                                                                                   |                                                | FECHA   | 06/06/2024 |

servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.