

CONTENIDO

	Pág.
1. PROPOSITO.....	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINICIONES.....	2
4. DESARROLLO	4
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	6
6. REGISTROS	6
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	7

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

1. PROPOSITO

Establecer los lineamientos para la prevención, administración y detección de potenciales, reales y aparentes conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones, en el talento humano, y personas expuestas políticamente, que son derivados del desarrollo de todas las actividades de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a los directivos de libre nombramiento y remoción y a los contratistas que en su objeto contractual manejen recursos y/o bienes públicos, en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

3. DEFINICIONES

- **CONFLICTO DE INTERÉS:** El conflicto surge “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público*”. El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas. En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.
- **PREVENCIÓN:** Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar una cosa.
- **CONFLICTO DE INTERESES 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.
- **CONFLICTO DE INTERESES 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.

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

- **CONFLICTO DE INTERESES 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.
- **PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE (PEP):** Es un término que describe a alguien a quien se le ha confiado una responsabilidad pública prominente. Según la disposición, las personas PEP tienen la obligación de informar su cargo, fecha de vinculación y de desvinculación cuando sea solicitado en los procesos de vinculación, debida diligencia, actualización anual y conocimiento del cliente, efectuado por los sujetos obligados al cumplimiento de la regulación vigente sobre el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- **GRADO DE CONSANGUINIDAD:** se refieren a las diferentes generaciones de una familia y la distancia que existe de un familiar directo a otro. Por lo tanto, se trata de un vínculo de parentesco de sangre entre personas que se divide en grados, así:

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer grado	Padre/ madre/ hijos
Segundo grado	Hermanos
Tercer grado	Tíos / sobrinos
Cuarto grado	Primos
Grado de parentesco por afinidad	
Primer grado	Cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
Parentesco por adopción	
Unico civil	Padres adoptantes
	Hijos

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

4. DESARROLLO

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Los directivos de libre nombramiento y remoción que para que caso de la ANH son el Presidente y los Vicepresidentes y contratistas que en su objeto contractual manejen recursos y/ o bienes públicos deben hacer su declaración de conflictos de interés a través del aplicativo de integridad ley 2013 de 2019, y declaración de Personas Expuestas Políticamente, como requisito de ley para tomar posesión, recibir un encargo o suscribir un contrato según sea el caso. Antes de tomar posesión o suscribir contrato, Talento Humano o la Oficina Asesora Jurídica, según corresponda, deberán realizar la verificación en el aplicativo de integridad	Directivos Contratistas Talento Humano Oficina Jurídica	Declaración en aplicativo de integridad Ley 2013 de 2019 https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/aut?opcionDestino=LEY2013
2	El servidor deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses y deberá declarar en qué tipo de conflicto se encuentra el servidor público o contratista, ya sea Real, Potencial, Aparente o ninguno, a través del formato de declaración de conflicto de intereses. Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, el formato diligenciado al funcionario que designó la realización de la actividad o al representante legal, con quien se generó el conflicto de interés, donde relate los hechos e	Servidor Público Colaborador que se encuentre inmerso en el conflicto de intereses	Formato Declaración de situaciones de conflicto de intereses ubicado dentro del aplicativo de integridad del DAFP

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
	informe su deseo de declararse impedido.		
3	Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibida la declaración del conflicto de intereses, el funcionario que designó la actividad deberá decidir si acepta o no la solicitud de impedimento y dará respuesta al servidor sobre la aceptación o no. Informará de ello al solicitante con copia al encargado de Talento Humano, para el respectivo seguimiento y archivo en historia laboral.	Jefe inmediato del servidor Representante Legal	Memorando interno Comunicación por el sistema oficial de la Entidad
4	En caso de aceptación, deberá adicionar a la respuesta la delegación o designación de otro funcionario, para la realización de la actividad, de la función, regulación, gestión, control o decisión que dio pie al conflicto de intereses	Jefe inmediato del servidor Representante Legal	Memorando o Resolución de delegación del nuevo servidor
5	Si el jefe o autoridad competente requiere asesoría para la decisión de la respuesta, podrá solicitarlo a la Oficina Asesora Jurídica.	Oficina Asesora Jurídica	
6	El personal del Talento Humano, debe registrar en la base de datos los casos de conflicto de intereses que se han presentado.	Funcionario encargado de Talento Humano	Archivo Excel - Base de datos
7	Personas Expuestas Políticamente comunicar a la Presidencia con copia a Talento Humano y registrar en el aplicativo de integridad pública, la información dentro de	Servidor público expuesto políticamente	https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth?opcionDestino=PEP

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
	los dos meses siguientes a la ocurrencia de cualquier novedad.		

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

5.1. EXTERNOS

- Artículo 126 de la Constitución Política de Colombia
- Ley 1437 de 2011, artículo 11 del numeral (1-15)
- Ley 734 de 2002, 84 numeral (1-9) • Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral (1-14)
- Ley 2013 de 2019
- Ley 1952 de 2019
- Ley 2016 de 2020
- Ley 599 de 2000
- Ley 1712 de 2016
- Decreto 1081 de 2015
- Circular 100-004-2025 expedida por la Secretaria de Transparencia y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía del Conflicto de Intereses del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 2013 del 2019 – Apicativo de Integridad.
- Sistema Nacional de Integridad Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública

5.2. INTERNOS

- ANH-DTH-GU-01 Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses

6. REGISTROS

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO	OBJETIVO
ANH-DTH-FR-107	Formato para la Declaración de Conflicto de Intereses	Registrar los posibles conflictos de intereses reales, potenciales a los que se enfrenten los directivos relacionados con la toma de decisiones.

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO	VERSIÓN
12 de mayo 2026	Elaboración del Procedimiento	1

Editado por:	Revisado por:	Aprobado por:
NOMBRE: Angelica Bernal Pedroza - Mayra Esperanza Torres Contreras	NOMBRE: José Giovanni Pinzón	NOMBRE: Javier Rene Morales Sierra
CARGO: Contratista GIT-Talento Humano - Experto GIT TH	CARGO: Gerente de Planeación	CARGO: Líder de Talento Humano