



**VEEDURÍA
DISTRITAL**

Prevención • Transparencia • Incidencia

GUÍA PARA GESTIONAR CONFLICTOS DE INTERESES EN EL SECTOR PÚBLICO DISTRITAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Acuerdo 024 de 1993.

Bogotá, D.C., febrero de 2018

Tabla de Contenido

Introducción	3
1. Metodología	4
1.1 Contexto	4
1.2 Cultura de integridad	5
2. Conflicto de intereses	7
2.1 Definición	9
2.2 Clasificación de conflictos de intereses	10
3. Lineamientos para gestionar conflicto de intereses	11
3.1 Alcance de la guía	11
3.2 Articule las políticas	11
3.3 Informe y capacite	12
3.3 Implemente un proceso para el manejo de conflicto de intereses	18
4. Herramienta para la gestión de conflicto de intereses	20
4.1 Declaración conflicto de intereses	20
4.2 Identificación de conflicto	21
Referencias	24
Anexos	28

Lista de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Causales comunes de inhabilidades	13
<i>Tabla 2.</i> Inhabilidades por grados de consanguinidad	16
<i>Tabla 3.</i> Seguimiento de declaración conflicto de intereses	19

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Conflicto de intereses	23
---	----

Introducción

Colombia ha venido trabajando en los últimos años en el desarrollo de un marco normativo que apoye la Política Pública Integral Anticorrupción (CONPES 167-2013), la cual busca que desde el Gobierno Nacional se trabaje en la lucha contra la corrupción, como uno de los temas que ha cobrado mayor importancia dentro de la agenda pública y privada. Lo anterior también como un esfuerzo del país por cumplir con convenciones internacionales como i) la Convención Interamericana de Lucha Contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos – OEA, ii) la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, y recientemente iii) la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE.

Dentro de las recomendaciones que realizó la OCDE, en el “Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia” (2017), se resaltó que debe continuarse con la tarea de construir un sistema de integridad, el cual aplique para todo el sector público y las entidades que lo componen. Este sistema busca generar buenas prácticas y en especial fortalecer la gestión y planeación. Dentro de las recomendaciones se trata el tema de conflicto de intereses, el cual es considerado como un acto donde el funcionario, tiene en cuenta sus intereses particulares para la toma de decisiones de su cargo público, lo cual podría convertirse en un acto de corrupción.

La Veeduría Distrital propone en esta guía unos lineamientos que permita fortalecer el manejo de conflicto de intereses desde una acción preventiva para impulsar una cultura de la integridad en el distrito. El objetivo de estos lineamientos es permitir a las Entidades Distritales realizar un seguimiento y monitoreo sobre los posibles casos de conflicto de interés y manifestarlos a tiempo, de esta manera poder identificarlos y realizar el procedimiento necesario para prevenirlos y/o manejarlos de manera que no afecte la gestión de la entidad.

Para lo anterior, esta guía se elaboró a partir del contexto internacional y nacional, identificando experiencias que evidencian la importancia de manejar los conflictos de intereses, teniendo en cuenta que estos pueden comprender un foco de corrupción cuando no se les da el tratamiento adecuado.

Dentro de la primera parte se expone la metodología que se tiene en cuenta para construir esta guía, con el fin de tener en cuenta el contexto que rigen el tema de conflicto de intereses. En una segunda parte, se identifica la definición de conflicto de intereses, la clasificación de los mismos y el alcance que tiene esta guía. De otra parte, también se tienen en cuenta buenas prácticas internacionales, sobre el manejo de los conflictos de intereses en países latinoamericanos, para efectos de encontrar herramientas que hayan funcionado en estos países.

Por último, se presentan los lineamientos para la construcción de una guía de conflicto de intereses, que promueva la declaración voluntaria de las situaciones de conflicto, apoyando la lucha contra la corrupción. Es así, como se describe en la guía un lineamiento que permita realizar un

seguimiento oportuno a este tipo de casos para generar acciones de prevención que propenda por soluciones, donde los servidores públicos y la entidad, no se vean involucrados de manera negativa en los conflictos. Esta propuesta realizada por la Veeduría Distrital, hace parte del trabajo de integridad que se empezará a llevar a cabo, teniendo en cuenta el conflicto de intereses como una conducta estrechamente relacionada con la integridad como valor público.

1. Metodología

Para la elaboración de los lineamientos se hizo revisión de la normatividad internacional y nacionales, para tener en cuenta las inhabilidades e incompatibilidades que la Ley Nacional contempla. Se hizo una revisión documental de experiencias en Latinoamérica y Colombia, se tomó como referente diferentes 4 países (México, Chile, Argentina y Brasil) donde el manejo de conflicto de intereses ha reflejado el compromiso de los gobiernos por construir buenas prácticas que aporten a la lucha contra la corrupción.

Para complementar el trabajo realizado, se convocaron dos mesas de trabajo, la primera con entidades Nacionales y Distritales encargadas de dar lineamientos en integridad, manejo de conflictos de intereses y sanción de conductas relacionadas, con el fin de recaudar mayor información acerca del proceso que se lleva a cabo. En la segunda mesa, se convocó al sector privado para evidenciar cuales han sido las buenas prácticas en Colombia para el manejo de conflicto de intereses, tomando de esta manera los procesos que se puedan adaptar para la construcción de la guía.

1.1 Contexto

Los lineamientos emitidos por las convenciones internacionales, como la Convención Interamericana de Lucha Contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos – OEA, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE, a las cuales Colombia está adherida, han trazado unos lineamientos claros acerca de las acciones que se deben realizar para combatir la corrupción.

Entre estas acciones se encuentran algunas dirigidas específicamente al conflicto de intereses, donde se menciona que “Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, procurará adoptar sistemas destinados a promover la transparencia y a prevenir conflictos de intereses, o a mantener y fortalecer dichos sistemas” (ONUDD, 2004 art. 7.). Dentro de esta misma convención se menciona los códigos de conducta para funcionarios públicos, afirmando que:

Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los

funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos. (UNODC, 2004, art. 8.)

Desde la OCDE se ha trabajado en la creación de diferentes lineamientos y herramientas que apoyen la lucha contra la corrupción. Este es el caso de la guía de conflicto de intereses en el servicio público, como parte del direccionamiento en la implementación de una política de conflicto de intereses, que aporte al fortalecimiento de la gestión dentro de las entidades públicas, teniendo en cuenta las posibles situaciones a las cuales se puede ver enfrentados los servidores públicos. En este documento la OCDE hace las siguientes recomendaciones en el momento de implementar una herramienta que permita prevenir el conflicto de intereses:

i) Enfoque y definición, ii) identificación y solución a las posibles situaciones de conflictos, iii) incompatibilidad, restricciones de conflictos, iv) consecuencias de transgredir la política, v) seguimiento y monitoreo de la política, vi) evaluación del cumplimiento de la política de conflicto de intereses. (OCDE, 2003, p.22)

Teniendo en cuenta las leyes nacionales, la Constitución Política de Colombia, en el artículo 122, además de prohibir el otorgamiento de empleo público para personas que no tengan funciones detalladas en ley o reglamento, establece que todo empleado público está obligado a prestar juramento de cumplir y defender la Constitución, así como a declarar el monto de sus bienes y rentas. De otra parte dentro del Código Disciplinario Único, se establece el conflicto de intereses como un impedimento en sí mismo para el ejercicio de la función pública, que se configura en el evento en que un servidor público tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviese su cónyuge, compañero (a) permanente o algunos de sus parientes (Ley 734, 2002, art. 40). De igual manera, la Ley 1437 de 2011 señala una serie de causales de recusación en materia de conflicto de intereses, las cuales son aplicables a todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas (Ley 1437, 2011, art. 11)

1.2 Cultura de Integridad

La OCDE, dentro de las recomendaciones formuladas a Colombia, considera importante promover una cultura de la integridad, a través de un sistema completo, en el cual se pueda construir un Código General de Integridad que contenga la información unificada para todas las entidades gubernamentales, frente a los valores y el manejo de situaciones de conflicto de intereses, puesto que actualmente existen diversas leyes y mecanismos que no permiten tener una coherencia y consistencia en los procesos de conflicto de intereses. La OCDE sugirió al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) desarrollar un Código General de Integridad para asegurar un marco integrado de gestión que incluya:

1. Una serie de valores y principios comunes, según lo dispuesto en el Código General de Integridad.
2. Una definición única de conflicto de intereses y directrices sobre cómo identificarlo y resolverlo.
3. Directrices sobre razonamiento ético frente a dilemas éticos. (OCDE, 2017, p.66)

El resultado de la incorporación de estas recomendaciones, se ven reflejadas en la construcción de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP, 2017), liderado por el DAFP, el cual busca que las entidades gubernamentales implementen acciones en siete (7) dimensiones: i) talento humano, ii) direccionamiento estratégico, iii) gestión con valores para resultados, iv) evaluación de resultados, v) información y comunicación, vi) gestión del conocimiento y la innovación y por último vii) control interno.

Estos lineamientos se destacan por ser fundamentales para que las entidades fortalezcan su operación y se enmarquen dentro de una Política de Integridad, como base para la realización de su gestión diaria. Dentro de estas dimensiones cabe resaltar la importancia de la dimensión de Talento Humano, la cual se convierte en la base de la política de integridad, puesto que desde allí se busca crear un código de integridad, en el cual se describan los valores que permitan reflejar mínimos de integridad los cuales sean aplicados por los servidores públicos.

Cuadro 1. Caso México:

Para el ordenamiento jurídico mexicano, el conflicto de intereses se presenta cuando el servidor público interviene, en función de su empleo, cargo o comisión, en asuntos para los cuales tiene un conflicto o impedimento legal. La Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos de 2016 establece la obligación en cabeza del servidor, de reportar estos casos a su jefe inmediato, quien deberá atender el asunto y establecer instrucciones para el mismo, en un plazo de 48 horas (Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2016, art. 58).

De igual manera, la Ley Federal de Procedimiento Administrativo de 1994 resalta 6 causales en donde el servidor puede verse incurso en conflicto de intereses (art. 21):

1. Tenga interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél; sea administrador de sociedad o entidad interesada, o tenga litigio pendiente con algún interesado;
2. Tengan interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo
3. Hubiere parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades

- o sociedades interesadas o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento;
4. Exista amistad o enemistad manifiesta que se hagan patentes mediante hechos o actitudes evidentes del servidor público que la demuestre objetivamente o con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior;
 5. Intervenga como perito o como testigo en el asunto de que se trata;
 6. Tenga relación de servicio, sea cual fuera su naturaleza, con las personas físicas o morales interesadas directamente en el asunto
 7. Por cualquier otra causa prevista en ley.

Estas causales, así como el procedimiento dispuesto en esta ley, cobijan tanto a servidores públicos como a particulares. Existen también regímenes especiales del conflicto de intereses en materia de servicios públicos (Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, art 50), contratación pública (Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, art 42) y asociaciones público-privadas (Ley de Asociaciones Público-Privadas, art. 42).

Por otra parte, la Secretaría de la Función Pública (SFP), es la entidad encargada de conocer e investigar las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas (Arellano, 2011). La SFP trabaja de manera unificada con los órganos internos de control de cada entidad federada, motivo por el cual ésta no cuenta con la competencia exclusiva para manejar los conflictos de intereses en el país. Ahora bien, la SFP realiza control y seguimiento permanente de la publicación de las declaraciones de conflicto de interés, así mismo investiga y sanciona las faltas de servidores públicos y contratistas en la materia.

Como complemento de las declaraciones de conflicto de intereses, México cuenta con un sistema de toma de declaraciones patrimoniales para servidores públicos que entró en operación en julio de 2017. En esta declaración el servidor público presenta sus datos generales del funcionario, su historia curricular y los datos financieros. La publicación de la información financiera y patrimonial se encuentra en formato abierto al público, a través de un sistema en línea, con previa autorización del firmante. En el marco de regulación mexicana, no es obligatorio realizar esta declaración.

2. Conflicto de Intereses

El Modelo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión, propende por una cultura de integridad, donde se busca que los servidores públicos, tomen la integridad como un camino para desarrollar sus acciones encaminadas a la transparencia, mejorando los procesos que realizan a diario. De esta manera, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad, donde se

generen lineamientos estratégicos que permitan que la labor que desempeñan los servidores, sea un reflejo de una cultura de integridad y transparencia.

Como parte del aporte de la política de integridad, el DAFP crea el Código de Integridad, el cual busca que los servidores públicos, ejerzan sus funciones teniendo en cuenta cinco (5) valores que permitan que las actuaciones estén alineadas a la transparencia y la integridad, enmarcándolos en los diferentes escenarios que a diario se ven enfrentados. Esta política de integridad, también aporta a la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales se presentan en la gestión pública, por falta de conocimiento o adecuado manejo de las inhabilidades, incompatibilidades, y conflicto de intereses.

El manejo de los riesgos asociados al conflicto de intereses, se debe trabajar en doble vía, ya que la entidad debe contar, como ideal con una guía que no solo prevenga los casos de conflictos, sino que también apoye el conocimiento de las denuncias, las investigaciones y sanciones en caso de comprobar el conflicto según la ley, lo anterior como parte del blindaje que la entidad tenga frente a un posible caso de conflicto de intereses. Asimismo, el servidor al declarar el conflicto se protege evitando alguna investigación y/o proceso de sanción, creando una cultura de declaración, donde el servidor no se sienta intimidado por reconocer que tiene un conflicto de interés, sino que por el contrario, tenga la convicción que al declarar la existencia de un conflicto, previniendo un riesgo, el cual pueda afectar su carrera profesional en el servicio público, su imagen y la imagen de la entidad en la cual trabaja.

Cuadro 2. Caso Brasil:

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 12.813 de 2013, expedida por la Presidencia de la República de Brasil, el conflicto de intereses es la situación generada por la confrontación entre intereses públicos y privados, que pueda comprometer el interés colectivo o influir de manera inapropiada en el desempeño de la función pública y de los demás. El régimen de conflicto de intereses de Brasil aplica a todos los servidores públicos y privados con vinculación oficial, desde el nivel directivo y de servicios. Asimismo, están sujetos a este régimen los individuos que ocupen cargos o empleos cuyo ejercicio proporcione acceso a información privilegiada capaz de traer ventaja económica o financiera para el agente público o para un tercero (Ley 12.813, 2013, art. 2 y 3).

La Comisión de Ética Pública y la Contraloría General de la Unión de Brasil (CGU) son los entes encargados de establecer normas y procedimientos que permitan a las demás instituciones del poder ejecutivo el manejo de conflictos de intereses. Por otro lado, por medio del Sistema Electrónico de Prevención de Conflicto de Intereses (SeCI), la CGU se encarga de analizar, autorizar y fiscalizar las situaciones que se configuran como conflictos.

El SeCI fue habilitado desde el año 2013 para él envió de consultas y solicitudes de autorización, para efectos de agilizar la comunicación entre el agente público y el Gobierno Federal. El

sistema permite que el servidor o empleado federal pueda realizar consultas y solicitar autorización para ejercer una actividad privada, hacer seguimiento de las solicitudes en marcha e interponer recursos contra las decisiones emitidas.

2.1 Definición

La definición de conflicto de intereses varía según el organismo y/o entidad que esté hablando del tema. Es necesario contar con una definición que permita al servidor público entender claramente qué es un conflicto, con el fin de identificar si el escenario al cual se puede ver enfrentado se puede catalogar como un conflicto, el cual deba reportar debidamente. A continuación, se describen dos definiciones de conflicto de intereses, con el fin de puntualizar el concepto y de esta manera llegar a la definición que tendrá lugar en esta guía.

Para el DAFP, “Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales” (DAFP, 2016, p.9). Por otro lado, la Guía práctica de detección de conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales de la Comisión Europea Oficina Europea de Lucha Contra el Fraude define un conflicto de intereses como aquel que se presenta “(...) entre el deber y los intereses privados de un empleado público cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales” (OLAF, 2013, p.10).

Tomando en consideración las anteriores definiciones, para la Veeduría Distrital el concepto de conflicto de intereses es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.

Cuadro 3. Caso Chile:

En el caso de Chile, la definición del conflicto de intereses se deriva del principio de probidad en la función pública, el cual consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular (Ley 20.880, 2016, art.1). En este sentido, el conflicto de intereses se presenta cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él determinados por la ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias (Ley 20.880, 2016, art 1).

Además de lo dispuesto por la Ley 20.880 (también llamada “Ley sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses”), Chile cuenta con un amplio marco normativo sobre conflicto de intereses, compuesto por la Ley de Probidad de 1993 (Ley 19.653, 1999), la Ley 20.050 de 2005 que estableció el principio de probidad en el artículo 8° de la Constitución Política, la Ley de Declaración Patrimonial que establece como obligatoria la declaración patrimonial de bienes para servidores públicos (Ley 45.2006) y la Ley de Compras Públicas que regula situaciones en las que pueden existir conflictos de intereses para la suscripción de contratos administrativos de la nación (Ley 19.886, 2003).

De acuerdo con la Ley de Probidad en la Función Pública, todos los servidores públicos, incluyendo la alta dirección y contratistas, están obligados a presentar una declaración de intereses, la cual debe también remitirse a la Contraloría General para su seguimiento (Ley 20.880, 2016, art.4). Cabe destacar que al interior de la Contraloría General se creó la Unidad de Análisis de Declaraciones de Interés y Patrimonio que se encarga de procesar los antecedentes registrados y de solicitar datos a otras entidades o servicios que tengan datos relevantes para poder cruzar con la información declarada. En tanto el monitoreo que realiza la Contraloría General corresponde a las entidades de la rama ejecutiva, agencias como la Superintendencia de Bancos y las comisiones de ética y transparencia parlamentaria de las cámaras también ejercen control sobre estas declaraciones.

La Ley 20.880 también obliga a los altos funcionarios a renunciar a su participación (enajenación) en diferentes negocios que generan incompatibilidad con el cargo para su posesión y ejercicio, entre ellos la participación en sociedades de empresas que participan en la contratación con el Estado, empresas que prestan servicios públicos, entre otros seguimientos (Ley 20.880, 2016, art.5). Asimismo, la Contraloría General cuenta con un Sistema de Declaraciones de Intereses y Patrimonio online que facilita la entrega, consulta y monitoreo de las declaraciones. Este aplicativo permite el cargue de las declaraciones por parte de los funcionarios, la revisión de los jefes de área de las declaraciones de su equipo de trabajo y la consulta por parte de la Contraloría de la información declarada, además del cruce con otras fuentes de información.

2.2 Clasificación de conflictos de intereses

De acuerdo a las experiencias internacionales y referentes como la OCDE, a través de la guía de gestión de los conflictos de intereses en el servidor público, se propone manejar la siguiente clasificación de grados de conflicto de intereses:

- **Real:** Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que puedan influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
- **Aparente:** Cuando los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pero este no es, de hecho, el caso.
- **Potencial:** Cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes. (OCDE, 2003, p.24)

Esta clasificación será esencial para tener en cuenta, en el momento de realizar el análisis de la declaración de la situación a la cual se vea enfrentado el servidor público. Teniendo en cuenta esta categorización, es importante contar con una definición clara de qué es un conflicto de intereses, con el fin de que se pueda establecer si la situación que se está declarando, verdaderamente se configure como un conflicto de intereses; o si por el contrario no lo es.

3. Lineamientos para gestionar conflicto de intereses

3.1 Alcance de la guía

Esta guía está diseñada para que su aplicación sea dirigida a cargos directivos, supervisores de contratos, interventores, servidores públicos que se encuentran en áreas de inspección, vigilancia y control, así como aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de las entidades, independiente del tipo de vinculación.

Como parte esencial de la construcción de esta guía, a continuación, se propone los siguientes lineamientos principales para poner en marcha la implementación de la herramienta de conflicto de intereses, teniendo en cuenta los puntos esenciales para estandarizar el proceso, implementar buenas prácticas que sean transparentes y efectivas para las entidades.

3.2 Articule las políticas

Como parte de la sensibilización del manejo de conflicto de intereses, es importante que desde el Distrito Capital se articule este tema a la Política de Talento Humano de cada entidad, la cual debe incluir lineamientos esenciales (Sanabria, 2015, p. 28) como:

- Reclutamiento
- Selección
- Retención y desvinculación
- Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo
- Compensación

- Gestión del desempeño
- Desarrollo personal y profesional
- Negociación colectiva
- Manejo de diversidad
- Rol de la unidad de Personal

Dentro de estos lineamientos mencionados anteriormente, es importante que se incluya el proceso del manejo de conflicto de intereses, con el fin de fortalecer la Política y generar un direccionamiento que apoye el desarrollo e implementación de la guía dentro de las entidades distritales.

También se sugiere tener en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, 2017) emitido por el DAFP, el cual busca fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, creando una política de integridad, siendo “fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades” (DAFP, 2017, p.26).

El MIPG propone articular desde la política de integridad la dimensión de Talento Humano y la dimensión direccionamiento estratégico y planeación. Partes fundamentales para consolidar la inclusión de la herramienta de conflicto de intereses, ya que dentro de la dimensión de Talento Humano, se desea construir una política de integridad, que permita generar un cambio cultural, donde se reconozca la gestión pública “enfocado en promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, y generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la Administración Pública” (DAFP, 2017, p.14)

Si bien es necesario articular la herramienta dentro de la dimensión de Talento Humano, a través de la política de integridad, también es necesario, incluir dentro de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, la implementación de la herramienta de conflicto de intereses, con el fin de que esta herramienta se incorpore como parte de la gestión transversal de todas las entidades distritales, sin importar la naturaleza de estas.

3.3 Informe y capacite

a. Informar a los servidores públicos qué es conflicto de intereses

Es importante que, en el momento de vinculación del servidor público, se le dé a conocer qué es un conflicto de intereses, con el fin de tener claridad qué tipo de situación podría considerarse como un conflicto de intereses.

b. Incluir dentro del plan de capacitación anual de la entidad, un módulo de conflicto de intereses, donde se pueda identificar las inhabilidades e incompatibilidades

Las entidades del Distrito, deben incluir dentro de su plan de capacitación anual, la información para identificar las inhabilidades e incompatibilidades generales, así como el manejo de conflicto,

sensibilizando y estableciendo un conducto regular a seguir, con el fin de que los servidores públicos puedan identificar situaciones, a las que se puedan ver enfrentados y que puedan ser consideradas como conflicto de intereses. A continuación, se describe las causales más comunes de inhabilidades:

Tabla 1. Causales comunes de inhabilidades

FACTOR	CAUSAL	NORMA
Parentesco	Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	Artículo 126, Constitución Política de Colombia
	Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
	Si su hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja.	
	Si su esposo/a o compañero/a permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
Sanciones Penales	Si usted fue condenado por un delito contra el patrimonio del Estado.	Artículo 122, Constitución Política de Colombia
	Si usted fue condenado por un delito relacionado con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior.	
	Si por su conducta dolosa o gravemente culposa, dio lugar a que condenen al Estado a una reparación patrimonial salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.	
	Si fue condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político	Artículo 38, numeral 1° de la Ley 734 de 2002
Sanciones Disciplinarias	Si usted ha sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas	Artículo 38, numeral 2° de la Ley 734 de 2002
	Si usted se encuentra en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esa, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.	Artículo 38, numeral 3° de la Ley 734 de 2003
Otras	Si usted fue elegido para más de una corporación o cargo público, si los períodos respectivos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente.	Artículo 179, numeral 8 de la Constitución Política

	Si usted se retiró del cargo con derecho a pensión de jubilación.	Artículo 1, Ley 1821 de 2016, corregido por el Decreto 321 de 2017
Aplicables al Alcalde Mayor de Bogotá	Si fue condenado en cualquier época por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos; haya perdido la investidura de congresista, diputado o concejal; excluido del ejercicio de una profesión o se encuentre en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.	Artículo 37, Ley 617 de 2000
	Si ejerció como empleado público, en la jurisdicción del municipio o si como empleado público, haya intervenido como ordenador del gasto en la ejecución de recursos de inversión o celebración de contratos, que deban ejecutarse o cumplirse en el municipio, dentro de los doce (12) meses anteriores a la fecha de la elección.	
	Si intervino en la gestión de negocios ante entidades públicas del nivel municipal o en la celebración de contratos con entidades públicas de cualquier nivel en interés propio o de terceros, siempre que los contratos deban ejecutarse o cumplirse en el respectivo municipio, dentro del año anterior a la elección.	
	Si fue representante legal de entidades que administren tributos, tasas o contribuciones, o de entidades que presten servicios públicos domiciliarios o de seguridad social de salud en el régimen subsidiado en el municipio, dentro del año anterior a la elección.	
	Si tiene vínculos de parentesco, señalados en las causales de parentesco comunes, dentro de los doce (12) meses anteriores a la elección, con funcionarios que hayan ejercido autoridad civil, política, administrativa o militar en el respectivo municipio.	
	Si ejerció como contralor o personero del municipio en un periodo de doce (12) meses antes de la fecha de la elección.	
Aplicables a Concejales del Distrito	Si fue condenado en cualquier época por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos.	Artículo 28, Decreto 1421 de 1993

	<p>Si fue secretario, jefe de departamento administrativo o gerente de entidad descentralizada distrital, dentro del año anterior a la fecha de la elección; si como empleado público ejerció autoridad política, civil, militar, o judicial en el Distrito dentro de los seis (6) meses anteriores a la elección o se hubieren desempeñado como empleados o trabajadores oficiales en el Distrito, dentro de los tres (3) meses anteriores a la fecha de la elección.</p> <p>Si fue empleado público que haya ejercido autoridad política, civil, militar o judicial en el Distrito dentro de los seis (6) meses anteriores a la elección o se desempeñó como empleado o trabajador oficial en el Distrito, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de la elección.</p> <p>Si intervino en la gestión de negocios ante entidades distritales o en la celebración de contratos con ellas o fue representante legal en el Distrito de entidades que administren tributo o contribuciones parafiscales, todo dentro de los seis (6) meses anteriores a la fecha de la elección.</p> <p>Si perdió investidura de miembros de una corporación de elección popular.</p> <p>Si fue excluido en cualquier época del ejercicio de una profesión o sancionado por faltas a la ética profesional o a los deberes de un cargo público.</p> <p>Si tiene vínculos de parentesco, señalados en las causales de parentesco comunes, dentro de los doce (12) meses anteriores a la elección, con funcionarios que hayan ejercido autoridad civil, política, administrativa o militar en el respectivo municipio.</p>	
<p>Aplicables a Juntas Administradoras Locales del Distrito Capital</p>	<p>Si fue condenado a pena privativa de la libertad, excepto en los casos de delitos culposos o políticos</p> <p>Si fue sancionado con la pena de destitución de un cargo público, o se encuentre, temporal o definitivamente, excluidos del ejercicio de una profesión en el momento de la inscripción de su candidatura.</p> <p>Si perdió investidura de miembros de una corporación de elección popular.</p>	<p>Artículo 66, Decreto 1421 de 1993</p>

Si se desempeñó como empleado público del Distrito dentro de los tres meses anteriores a la inscripción de la candidatura; haya sido miembro de una junta directiva distrital o haya intervenido en la gestión de negocios o en la celebración de contratos con el Distrito o hayan ejecutado contratos celebrados con organismos públicos de cualquier nivel
Si tiene vínculos de parentesco, señalados en las causales de parentesco comunes, dentro de los doce (12) meses anteriores a la elección, de los concejales o de los funcionarios distritales que ejerzan autoridad política o civil.

Fuente: Elaborado por la Veeduría Distrital

Tabla 2. 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	cónyuge (Compañero permanente)/ Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos políticos
Cuarto Grado	Primos políticos
Grados de parentesco por adopción	
Único grado	Hijos Adoptivos

Fuente: Tomado de la Guía práctica para el trámite de conflicto de intereses en la Gestión administrativa (Corporación Transparencia por Colombia, 2014, p.25)

Cuadro 4. Caso Argentina:

Para el caso de Argentina, no existe una definición específica del conflicto de intereses dentro de la normatividad del país. No obstante, Argentina cuenta con la Ley 25.188 de 1999 la cual regula el tema de incompatibilidades y conflictos de interés, sin hacer una distinción conceptual de los dos términos y sus alcances. El desarrollo del concepto de conflictos de intereses se ha presentado por vía doctrinaria, creada por la Oficina Anticorrupción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, principalmente en su Resolución OA/DPPT N° 105 del 13 de diciembre de 2004, la cual estableció:

En el análisis de la cuestión se entiende relevante distinguir el concepto de conflicto de intereses contemplado en la Ley 25.188 y en el Decreto 41/99, del término “incompatibilidad”, “previsto por los Decretos N° 8.566/61, 9.677/61, 41/1999 - art. 44 -, 894/2001, 946/2001, las Resoluciones N° 11/01, 13/01 y 27/01 y la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional - art. 25-, abarcativo de aquellos supuestos que se relacionen con la prohibición legal de desempeñar más de un cargo público retribuido en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o de percibir acumulativamente ciertas y determinadas retribuciones. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Resolución OA/DPPT N° 105, p. 4)

En este sentido, la Oficina Anticorrupción ha definido el conflicto de intereses como la prohibición establecida por la administración para salvaguardar el principio de moralidad administrativa, o evitar que el interés particular afecta la realización del fin público a la que debe estar destinada la actividad del personal de Estado (Nattero, 2009, p. 27).

De igual manera, la Oficina Anticorrupción a través de la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia (DPPT), controla y hace seguimiento a las declaraciones juradas de los agentes públicos, a la par que analiza su contenido para determinar la existencia de situaciones que puedan configurar un presunto enriquecimiento o incompatibilidad en el ejercicio de la función (Ley 25.233, 1999, art 6). No obstante lo anterior, la competencia de dicha instancia para tramitar los conflictos de interés se limita a los casos que se presentan dentro de la rama ejecutiva del poder público y no abarca el poder legislativo, el ministerio público y el poder judicial. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos será la autoridad encargada de la aplicación de la Ley 25.188 en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Podrá dictar los reglamentos, instrucciones y dictámenes necesarios para su ejecución. (Decreto 164, 1999, art.1).

La Oficina Anticorrupción cuenta también con diferentes herramientas para el manejo de casos de conflictos de interés en el ámbito nacional como:

1. Declaraciones Juradas: Como parte integral de estas declaraciones, existen disposiciones para el manejo de información confidencial, que buscan evitar que los funcionarios consigan prebendas económicas por el uso de información que les fue confiada para la ejecución de las funciones asociadas a su cargo. Sin embargo, las sanciones vigentes sólo castigan a los empleados que están en ejercicio de sus funciones, mientras que, en el caso de los empleados desvinculados del servicio público, aún no se han establecido sanciones en el régimen legal vigente (Nattero, 2009, p. 70).

Sistema de consulta pública de las declaraciones juradas: Este sistema permite acceder en línea a las declaraciones juradas de los diferentes funcionarios que están obligados por la norma a presentar dicha declaración.

3.3 Implemente un proceso para el manejo de conflicto de intereses

A continuación se propone los siguientes aspectos para la elaboración del proceso de gestión de conflictos de intereses:

a. Realizar periódicamente la declaración a través de una herramienta establecida (Anexo A)

Para generar una periodicidad en el diligenciamiento de las declaraciones de conflicto de intereses, se considera importante que el servidor público realice la declaración junto con la declaración de bienes y rentas que se realiza una vez al año. Adicionalmente se recomienda realizar la declaración cuando:

- El servidor público, considera que se encuentra en una situación de conflicto y reporta su situación al jefe inmediato.
- El servidor público ejerce función de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia y control, debe declarar cada vez que realice sus funciones con aquellos actores que va a supervisar, inspeccionar, realizar interventoría, vigilancia y control, con el fin de prevenir conflictos.

b. Socializar el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto

Es importante que se establezca un proceso para el conflicto de intereses, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular para seguir. Dentro de este proceso se sugiere: i) diligenciar la herramienta establecida para conflicto de intereses, ii) este documento será revisado por el equipo de talento humano encargado de clasificar aquellas situaciones que se pueden valorar como real, aparente y potencial, iii) en caso que la situación declarada por el servidor público se encuentre en clasificación real y/o aparente, el jefe inmediato, será el encargado de brindar la solución al conflicto. Si el jefe no se encuentra en posición de resolver el conflicto, se convocará al jefe de talento humano y a la alta dirección (Gerente y/o Director) de la entidad, con el fin de darle una solución a la situación presentada por el servidor público, iv) se comunicará al servidor público la decisión tomada frente a la situación presentada.

c. Ejecutar un plan de seguimiento y monitoreo, donde se esté dando alcance a los posibles casos de conflictos que se puedan presentar dentro de la entidad

Es importante que la entidad realice un plan de seguimiento y monitoreo de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad. Se sugiere que se tenga mayor atención con aquellas personas que se encuentran en un nivel real de conflicto.

Para que la declaración de conflicto de intereses se convierta en una herramienta útil, se debe realizar un seguimiento y monitoreo de los casos que están clasificados como reales y aparentes, ya que son las situaciones que se pueden convertir más vulnerables para que los servidores públicos incurran en ellas. Es por esta razón que periódicamente, los jefes de áreas deben realizar seguimiento a estos casos y dar un informe acerca del estado de esa situación. Este informe debe ser suministrado al área de Talento Humano, con el fin de que ellos también puedan realizar un seguimiento, mínimo semestral, acerca de los casos que se denuncien o se declaren.

Tabla 3. Seguimiento de declaración conflicto de intereses

NOMBRE	ÁREA	CASO DE CONFLICTO	CLASIFICACIÓN	JEFE INMEDIATO	FECHA DE DECLARACIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	CONTROL
Nombre del Servidor Público	Área en la que trabaja dentro de la entidad	Descripción breve del caso	REAL / APARENTE / POTENCIAL	Nombre del jefe inmediato	Fecha en la que el servidor público realizó la declaración de conflictos	Fecha en la que se realizó el seguimiento	Tipo de Control utilizado

Fuente: Elaborado por la Veeduría Distrital

Como parte del seguimiento y monitoreo esta herramienta se debe articular a la elaboración del mapa de riesgo de corrupción dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad. Teniendo en cuenta que este tipo de situaciones se pueden convertir en casos de corrupción, contar con un registro de los casos de conflictos de intereses a los cuales la entidad se enfrenta, es un aporte para la elaboración del mapa.

Tener un seguimiento periódico de los casos de conflicto de intereses apoya al trabajo de prevención, al fortalecimiento de los procesos y procedimientos de las entidades, y a consolidar una cultura de integridad, donde la declaración se convierte en una práctica propositiva y una acción que reflejan la transparencia tanto de las entidades como de los servidores públicos.

d. Crear una campaña de comunicación, que permita generar recordación del tema y de la importancia de declarar una posible situación de conflicto

Con el fin de generar una cultura de declaración dentro de los servidores públicos, es importante crear una campaña de comunicación que permita recordar la importancia de manifestar si existe o

no conflicto de intereses. Esta campaña debe estar enfocada en que el ejercicio que realicen los servidores, es con el fin de prevenir casos de conflicto de intereses que pueden afectar directamente al servidor y la entidad.

4. Herramienta para la gestión de conflicto de intereses

Como parte del proceso de declaración de conflicto de intereses, es necesario contar con una herramienta para la declaración donde los servidores públicos identifiquen la situación en la que se encuentran. Esta declaración se aplicará para los servidores públicos que desempeñen cargos directivos, supervisores de contratos, interventores, servidores que se encuentran en áreas de inspección, vigilancia y control, así como aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de las entidades.

4.1 Declaración conflicto de intereses

Cuando el servidor da inicio al proceso de vinculación con la entidad, dentro de los documentos que debe diligenciar, se debe incluir esta declaración, el cual permitirá indagar si la persona tiene algún tipo de conflicto frente a: i) la entidad en la cual realizará el trabajo, ii) las funciones que desempeñará dentro de su cargo, iii) participación en sociedades y/o actividades económicas, iv) grados de consanguinidad, v) otro tipo de conflictos.

La declaración de conflicto de intereses (Ver anexo A) se entrega al área de Talento Humano para que consolide esta información y la declaración será revisada por el jefe inmediato será el encargado de clasificar el conflicto que se registró y de darle solución al mismo cuando este se presente. En caso que el conflicto que se declare no pueda ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este deberá convocar una reunión con el líder del área de Talento Humano y la Alta dirección de la entidad, con el fin de llegar a una solución.

Esta declaración deberá ser actualizada cada año junto con la declaración de bienes y rentas. Para el caso de los cargos que cuenten con funciones de inspección, vigilancia y control –IVC, interventoría, supervisión, o estén vinculados a los procesos de gestión contractual se deberá presentar una declaración al iniciar un proceso de IVC, interventoría, supervisión, o contratación que se realice (Ver anexo B). Lo anterior con el fin de hacer un control preventivo y garantizar la transparencia en los procesos relacionados con los mecanismos de seguimiento y control de las entidades.

En caso de que el servidor público se enfrente a una situación de conflicto de intereses y ya allá diligenciado el formato de declaración, tendrá que volver a diligenciar el formato, con el fin de informar el posible caso, a su jefe inmediato y este tendrá que adelantar el proceso para solucionar dicha situación.

4.2 Identificación de conflicto

Es importante que la Alta Gerencia (Directores, Secretarios) los líderes de Talento Humano y los jefes inmediatos, tengan conocimiento de la identificación de un conflicto de intereses, con el fin de poder clasificarlo y de esta forma darle una solución, en caso de detectarse.

Se propone, tener en cuenta la clasificación de conflicto establecida por la OCDE, para calificar el tipo de conflicto:

Conflicto Real: Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que puedan influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. (OCDE, 2003)

Ejemplo: El servidor D, Director del área de contratos de la entidad C, abre el cargo de analista de selección. Dentro de los postulantes se encuentra su sobrina, quien se está presentado para dicho cargo.

En este caso el servidor D, deberá manifestar su conflicto ante su jefe superior, quien será el encargado de tomar la decisión frente a la situación.

Conflicto Aparente: Cuando los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pero este no es, de hecho, el caso. (OCDE, 2003)

Ejemplo: Cuando la señora S, es seleccionada para ocupar un cargo dentro de la entidad, en el área de servicio al ciudadano, es la sobrina política del Director de control interno de la entidad.

En este caso la señora S, entraría a trabajar en un área diferente a la de su pariente y no tendría algún tipo de conflicto de intereses, sin embargo, es necesario que el Director de control interno manifieste la situación frente a su jefe inmediato.

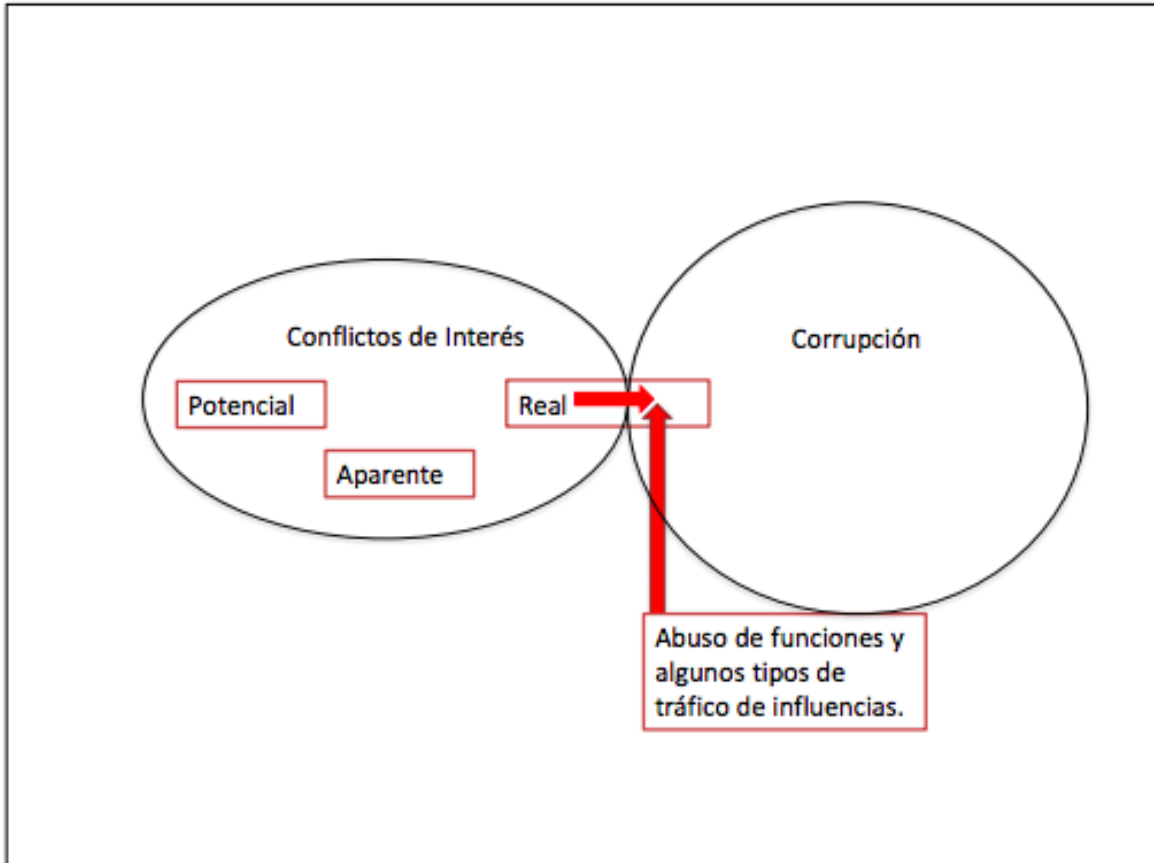
Conflicto Potencial: Cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes. (OCDE, 2003)

Ejemplo: La entidad X abre el proceso de adjudicación de alimentación, el servidor encargado de realizar la supervisión del contrato, considera necesario declarar que su familia está en el proceso de adquirir una empresa de alimentos, esta no va a participar dentro del proceso abierto por la entidad, pero en un futuro podría enfrentarse a una situación de conflicto de intereses.

Al identificar la clasificación en la que se encuentra los casos declarados, se puede evidenciar si es un caso de conflicto de intereses y manejar este riesgo para evitar que se materialice en un acto de corrupción.

Cabe resaltar que el conflicto de intereses no siempre se puede identificar de la misma manera, ya que estamos hablando de situaciones en las cuales la persona se encuentra inmersa, así que medirlas, interpretarlas o categorizarlas no es tarea fácil, ya que no sólo dependen de un factor o interés económico, sino que traen consigo relaciones interpersonales que van más allá de la familiaridad. Se pueden configurar a través de una relación de amistad o simplemente conocer a una persona que está relacionada con alguien cercano al servidor. Este tipo de relaciones, no se pueden monitorear ni controlar, porque llegaríamos a un punto excesivo, es por esta razón que la manera de prevenir que los servidores públicos no declaren posible caso de conflicto de intereses es a través de la capacitación, generando una conciencia y una cultura de integridad. De esta manera se debe comprender que la declaración en sí misma no es un acto negativo, sino preventivo como parte de una política de integridad.

Figura 1. Conflicto de intereses



Fuente: Elaborado por la Veeduría Distrital, con base en la elaboración de Arellano, 2011, p.5

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente (4 de julio de 1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Arellano D., Lepore W., Zamudio L., Aguilar I. (2011). Control de los conflictos de interés: Mecanismos organizacionales en la experiencia internacional y lecciones para México. *Documentos de Trabajo del CIDE*. Número 255. Recuperado de <http://www.libreriacide.com/librospdf/DTAP-255.pdf>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (04 de enero de 2000). Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo29.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (04 enero de 2000) Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público., México Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo28.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana.(16 de enero de 2012). Ley de Asociaciones Público-Privadas.. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAPP_210416.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (19 de julio de 2017) Ley General de Responsabilidades Administrativas. DOF 18-07-2016. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4340.pdf>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (4 de agosto de 1994) Ley Federal de Procedimiento Administrativo. DOF 09-04-2012. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/112_020517.pdf
- Congreso de la Nación de Argentina. (10 de diciembre de 1999) Ley Modificación, Créase la Oficina Anticorrupción en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. [Ley 25.233 de 1999]
- Congreso de la Nación de Argentina. (28 de diciembre de 1999) Decreto por el que se reglamentan las disposiciones de la Ley núm. 25.188, especialmente en lo que hace al régimen de prestación de la declaración jurada patrimonial integral y al régimen de obsequios a funcionarios públicos. [Decreto 164 de 1999].

- Congreso de la Nación de Argentina. (15 de septiembre de 1999) Ley marco de regulación de empleo público nacional. [Ley núm. 25.164 de 1999].
- Congreso Nacional de Brasil. (16 de mayo de 2013). Dispoe sobre o conflito de intereses no exercicio de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercicio do cargo ou emprego.[Ley 12.813]. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112813.htm
- Congreso Nacional de Chile. (3 de diciembre de 1999). Ley de Probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del estado [Ley 19.653 de 1999].
- Congreso Nacional de Chile. (11 de julio de 2003).Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios [Ley 19.886 de 2003].
- Congreso Nacional de Chile. (25 de agosto de 2005). Reforma constitucional [Ley 20.050 de 2005].
- Congreso Nacional de Chile. (2 de junio de 2016). Reglamento para la declaración patrimonial de bienes de la ley No. 20.088 [Decreto 45 de 2016].
- Congreso Nacional de Chile (5 de enero de 2016) Ley por medio de la cual se crea la ley sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses [Ley 20.880 de 2016].
- Congreso de Colombia. (28 de febrero de 2017) Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 1821 de 2016 “por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”. [Decreto 321 de 2017]. DO: 50.161.
- Congreso de Colombia. (30 de diciembre de 2016) Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. [Ley 1821 de 2016]. DO: 50.102.
- Congreso de Colombia. (18 de enero de 2011) Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. [Ley 1437 de 2011]. DO: 47.956.
- Congreso de Colombia. (5 de febrero de 2002) Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. [Ley 734 de 2002]. DO: 44.699.
- Congreso de Colombia. (6 de octubre de 2000) Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional. [Ley 617 de 2000]. DO: 44.188.

- Congreso de Colombia. (21 de julio de 1993) Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá. [Decreto 1421 de 1993]. DO: 40.958.
- Corporación Transparencia por Colombia (2014). Guía Práctica para el Trámite de Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa. *Guías anticorrupción: un paso a paso para la acción*. Número 4. Recuperado de https://issuu.com/transparenciaporcolombia/docs/4_conflictodeintereses
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (9 de diciembre de 2013). Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción [CONPES 167 de 2013] Recuperado de: http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes_167.pdf.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2016) Guía de Administración Pública Conflicto de interés de servidores públicos. Recuperado de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2016-12-02_Guia_conflicto_interes_V1.pdf/cff65651-91e5-4c6c-b14c-efe7272413e4
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2017). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina Anticorrupción. (13 de diciembre de 2004) Resolución OA/DPPT N° 105, Carpeta No. 3766. Recuperado de <http://archivo.anticorrupcion.gob.ar/documentos/Resoluci%C3%B3n%20105-04.PDF>
- Nattero, P. (2009). Conflictos de intereses: disyuntivas entre lo público y lo privado y prevención de la corrupción. Buenos Aires: Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación: PNUD Argentina. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/conflictodeintereses.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (31 de octubre de 2003). *Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción*. [Resolución 58/4 de la Asamblea General] Recuperado de: https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf .
- Oficina Europea de lucha contra el fraude (OLAF, 2013). Detección de conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales: Guía práctica para los responsables de la gestión. Recuperado de http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/fondos-europeos/guide-conflict-of-interests-es_tcm7-449576.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2003). *Managing Conflict of Interest in the Public Service. OECD Guidelines and Country Experiences*. Éditions OCDE, Paris.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017). Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia, invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo. *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*, Éditions OCDE, Paris. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278646-es>

Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2003). Asamblea General de las Naciones Unidas, Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción – UNCAC.

Sanabria, P (Coord.). (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado de arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes, 2015.

Anexos

Anexo A. Formato de declaración de conflicto de intereses - anual

Yo _____ identificado (a) con _____ en mi calidad
cédula de:

Funcionario Directivo Supervisor de contrato Interventor Inspector Cargo de vigilancia y/o control

de la dependencia _____

Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes:

Que es mi interés, apoyar la acción del Distrito Capital, para fortalecer la transparencia enmarcada en la política de integridad de la entidad suscribiendo el presente documento:

Conflicto de intereses

Para la Veeduría Distrital el concepto de conflicto de intereses es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior y según el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 “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” (Marque con una X)

- Manifiesto que conozco el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002).
- Manifiesto que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público.

- Manifiesto que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público.

Declaro mis conflictos de intereses a continuación:

Actividades económicas, participación en sociedades

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales tengo vigente un compromiso de confidencialidad.

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

1.1. Grados de consanguinidad.

Aplica en caso que un familiar cercano esté vinculado con la entidad a la cual voy a ingresar:

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

1.2. Otro potencial conflicto de intereses (aquellas relaciones que no se establezcan como familiares o de consanguinidad, pero que puedan generar un potencial conflicto de intereses) (describa):

Consecuencias del incumplimiento.

Asumo, a través de la suscripción del presente compromiso, las consecuencias previstas en la ley, si se comprobare, de la manera prevista en los mismos, el incumplimiento de los compromisos en materia de anticorrupción.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento.

Firma
Documento No. _____

Ciudad: _____

Fecha: _____



Anexo B. Formato de declaración de conflicto de intereses – periódica

Yo _____ identificado (a) con _____ en mi calidad
cédula _____ de:

- Funcionario Directivo Supervisor de contrato Interventor Inspector Cargo de vigilancia y/o control

de la dependencia _____

Manifiesto mi voluntad de declarar el siguiente conflicto de intereses, con el fin de dar a conocer la situación en la que me encuentro.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento.

Firma Ciudad: _____ Fecha: _____
Documento No. _____