

6

METODOLOGÍA
GESTIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERESES
EN EL SECTOR
PÚBLICO DISTRITAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Prevención • Transparencia • Incidencia

6

METODOLOGÍA
GESTIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERESES
EN EL SECTOR
PÚBLICO DISTRITAL



**VEEDURÍA
DISTRITAL**

Prevención • Transparencia • Incidencia

Veedor Distrital

Jaime Torres–Melo

Viceveedor Distrital

Daniel García Cañón

**Veedor Delegado para la Atención
de Quejas y Reclamos**

Juan Carlos Rodríguez Arana

Veedora Delegada para la Contratación

Tatiana Mendoza Lara

**Veedor Delegado para la Eficiencia
Administrativa y Presupuestal**

Jasson Cruz Villamil

**Veedor Delegado para la Participación y
los Programas Especiales**

Diego Fernando Maldonado Castellanos

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Diana Enciso Upegui

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Janneth Caicedo Casanova

**Proyecto Transparencia, Derecho de Acceso a la
Información Pública y Medidas Anticorrupción**

Francy Milena Alba Abril

**Proyecto Laboratorio de Innovación para la
Gestión Pública Distrital - LABcapital**

Juan Felipe Yepes González

ISBN: 978-958-8488-09-7



Presentación de la Serie

Promover una cultura de la transparencia, avanzar en la lucha contra la corrupción, y fomentar la participación ciudadana en la agenda pública son algunos de los retos urgentes que tiene la gobernanza urbana en las grandes ciudades. Progresar en el fortalecimiento del control social es fundamental para el mejoramiento de dicha gobernanza urbana puesto que repercute directamente en la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas, conduce a la consolidación de los procesos y procedimientos de la gestión pública, y a la vez propende a una mejor calidad de vida de la ciudadanía.

Es importante brindar a los ciudadanos herramientas de control social que les permitan hacerle seguimiento a las políticas, programas y proyectos públicos de sus ciudades, como proporcionar a los servidores públicos herramientas que les permitan vigilar y mejorar continuamente su labor dentro de la gestión pública. Existen tres momentos en la formulación e implementación de estas herramientas. Para empezar, hay que diseñar metodologías concretas cuyos objetivos específicos den cuenta de problemas reales en la gestión pública; luego hay que divulgarlas y realizar ejercicios de formación mediante estrategias puntuales encaminadas a que los servidores públicos y la ciudadanía logren entender su estructuración y puedan adaptarlas eventualmente a diferentes

contextos y proyectos; finalmente, hay que acompañar su aplicación e implementación en casos particulares.

La experiencia de la Veeduría Distrital en relación con estos tres momentos es producto del conocimiento que la entidad ha acumulado con el tiempo y de la experticia del grupo de profesionales que han trabajado en su implementación y desarrollo. Por este motivo, pone a disposición de la ciudadanía y de los servidores públicos herramientas efectivas para el control social.

La Serie *Metodologías para el Control Preventivo* tiene que ver con tres áreas relevantes: i) control social e innovación, ii) transparencia y lucha contra la corrupción, y iii) servicio a la ciudadanía. El objetivo de la Serie consiste en formalizar y actualizar el diseño metodológico de herramientas de control preventivo para ponerlas a disposición de la ciudadanía y de los servidores públicos con el fin de fomentar la transparencia y el mejoramiento del servicio público en el Distrito Capital.

Las metodologías incluidas en esta Serie pueden ser utilizadas por ciudadanos y por servidores públicos y están diseñadas para ser aplicadas a proyectos de diversa escala, programas específicos, procedimientos internos de las entidades y, en

general, a cualquier iniciativa pública. Además, éstas podrán ser adaptadas e implementadas en otras ciudades del país o de América Latina.

A esta iniciativa subyace la misión preventiva de la Veeduría Distrital en la medida en que supone la definición de acciones orientadas a identificar y eliminar ineficiencias administrativas y riesgos de corrupción en la gestión pública. Estas acciones buscan ser integrales, reducen costos económicos, fomentan el control social por parte de la ciudadanía, y son efectivas en la lucha contra la corrupción.

Las herramientas que se desarrollan en la Serie *Metodologías para el Control Preventivo* se organizaron en tres grupos. El primero busca fortalecer a la ciudadanía como agente de cambio y está conformado por las metodologías para el desarrollo de la Ruta del Control Social y de procesos de rendición de cuentas de la Administración Distrital y Local, el seguimiento a la gestión pública por parte de la ciudadanía, y la promoción de procesos de innovación pública a través de la metodología AEI de la innovación.

El segundo grupo de herramientas hace énfasis en la integridad y la gestión del riesgo y comprende las metodologías para la identificación de riesgos de corrupción en la gestión contractual y para la gestión de conflictos de intereses.

Finalmente, las herramientas del tercer de grupo buscan el mejoramiento de la gestión pública. Entre estas últimas se encuentran la evaluación de sistemas

de servicio a la ciudadanía en entidades públicas distritales, la evaluación de los Planes Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC, la metodología para la identificación de riesgos de micro corrupción, y la evaluación de accesibilidad al medio físico en los puntos de servicio a la ciudadanía.

Cada metodología cuenta con lo siguiente: los conceptos básicos del tema, la descripción de las condiciones preliminares, y los pasos estructurados que guiarán su aplicación. Además, cada paso incluye herramientas concretas para el control social con instrucciones claras para su aplicación y los resultados que se espera obtener en caso de que se necesite adaptar la herramienta. Con el fin de facilitar el uso de las metodologías, se introdujeron ejemplos aplicados en lenguaje claro para que la ciudadanía y los servidores públicos puedan entender fácilmente su aplicación.

Agradecemos a la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas (UCCI) y al Ayuntamiento de Madrid por apoyar la materialización de esta Serie. También agradecemos a la Administración Distrital, a los servidores públicos y contratistas de la Veeduría Distrital y a todos los ciudadanos que han participado en la aplicación de las metodologías y por su aporte permanente al fortalecimiento del control social en la ciudad.

Jaime Torres-Melo
Veedor Distrital

Nota: Las actuaciones de la Veeduría Distrital son de carácter preventivo y no implican coadministración o injerencia en las decisiones de las entidades distritales, por lo que en ejercicio de la autonomía administrativa son las propias entidades las que deben tomar las decisiones que estimen pertinentes. Por lo anterior, los documentos que emite la Veeduría Distrital sirven como guías de orientación para ciudadanos y Administración Distrital, no son de carácter vinculante y podrán ser acogidos como parámetro de recomendación en los casos en que resulte aplicable.

RESUMEN

Colombia viene avanzando en la construcción de un sistema de integridad que genere buenas prácticas y que fortalezca especialmente la gestión y planeación, lo cual incluye la gestión de conflictos de interés. Por tal motivo, la Veeduría Distrital propone en esta metodología unos lineamientos tendientes a optimizar el manejo de dichos conflictos de interés desde una acción preventiva para impulsar una cultura de la integridad en el distrito.

Esta metodología está orientada a optimizar el manejo de los conflictos de intereses desde una acción preventiva para impulsar una cultura de la integridad en el Distrito Capital. El objetivo de estos lineamientos es permitir que las entidades distritales lleven a cabo un seguimiento y monitoreo de los posibles casos de conflicto de intereses y manifestarlos a tiempo, con el fin de facilitar su identificación y adoptar el procedimiento necesario para prevenirlos y/o manejarlos de manera que no se afecte la gestión de la entidad.

La metodología se desarrolla en los siguientes pasos: 1) Articulación de las políticas, 2) Información y capacitación, e 3) Implementación de un proceso para el manejo de conflicto de intereses. A través de los cuales se cuenta con una herramienta de gestión de estos conflictos de carácter declarativo para uso de las entidades públicas distritales, la cual podrá ser adaptada e implementada buscando consolidar paulatinamente una cultura de la integridad.

Tabla de contenido

Introducción	8
1. Conceptos básicos	9
2. Metodología	10
2.1 Contexto.....	11
2.2 Cultura de integridad	11
3. Conflictos de interés	14
3.1 Definición	17
3.2 Clasificación de conflictos de interés	18
4. Lineamientos para gestionar conflictos de interés	18
4.1 PASO 1: Defina el alcance de la gestión de conflictos de intereses	19
4.2 PASO 2: Incluya la gestión de conflictos de intereses como proceso dentro de la Política de Talento Humano de su entidad	19
4.3 PASO 3: Articule la gestión de conflictos de intereses dentro de la Política de Integridad de su entidad	19
4.4 PASO 4: Establezca un proceso de comunicación y sensibilización sobre la temática de conflictos de intereses	19
4.5 PASO 5: Implemente un proceso de gestión para el manejo de conflictos de intereses	23
4.6 PASO 6: Ejecute un plan de seguimiento y monitoreo de casos de conflictos de intereses	31
Referencias	32

Lista de tablas

Tabla 1. Causales comunes de inhabilidades	20
Tabla 2. Inhabilidades por grados de consanguinidad	22
Tabla 3. Seguimiento de declaración del conflicto de interés	31

Lista de figuras

Figura 1. Conflicto de interés	30
--------------------------------------	----

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 enfrentar la corrupción desde el ámbito del Gobierno Nacional. Esto último ha adquirido cada vez más importancia dentro de la agenda pública y privada, y a su vez constituye un esfuerzo del país por cumplir con convenciones internacionales tales 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 formuladas por 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 que sea aplicable 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. Las recomendaciones incluyen el tema del conflicto de interés, que a su vez es considerado como un acto en el que 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 unos lineamientos en esta metodología que conducen a fortalecer el manejo del conflicto de interés desde una acción preventiva y de esta manera incentivan una cultura de integridad en el distrito. El objetivo de estos lineamientos es propiciar un seguimiento y monitoreo de los posibles conflictos de

intereses por parte de las entidades distritales, así como capacitar dichas entidades para que puedan detectarlos a tiempo; esto, con el fin de adoptar el procedimiento necesario para prevenirlos y/o manejarlos de manera que no se afecte la gestión de la entidad.

Para lo anterior, esta metodología se elaboró a partir del contexto internacional y nacional, partiendo de experiencias que evidencian la importancia de manejar los conflictos de intereses en vista de que estos últimos pueden concretarse en actos de corrupción cuando no se les da el tratamiento adecuado.

Con el fin de contextualizar el tema del conflicto de interés, en la primera parte se expone la metodología utilizada para construir este documento. En la segunda parte se establece la clasificación de los conflictos de intereses y se delimita el alcance de estos lineamientos. 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 conceptos básicos de conflictos de intereses, los cuales permiten dar mayor entendimiento acerca de cómo se puede implementar la ruta metodológica para gestionar los conflictos de intereses al interior de las entidades distritales. Los cuales promuevan la declaración voluntaria de las situaciones de conflicto, apoyando así la lucha contra la corrupción.

Es así, como de esta manera, las entidades públicas a través del paso a paso que encontrarán en esta metodología podrán consolidar lineamientos para gestionar los conflictos de intereses y realizar un

seguimiento oportuno de este tipo situaciones con el fin de generar acciones de prevención que propendan a encontrar soluciones en las que los servidores públicos y la entidad. Esta propuesta de la Veeduría

Distrital hace parte del trabajo de integridad que se llevará a cabo tomando en consideración que el conflicto de interés está estrechamente relacionado con la integridad como valor público.

1 | Conceptos básicos

Conflicto de interés: Cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016, p. 9).

Control Preventivo: Proceso de gestión orientado a la detección temprana de ineficiencias administrativas y riesgos de corrupción, y al diseño e implementación de acciones que eliminen sus causas o mitiguen su materialización.

Control Social: Derecho y deber de los ciudadanos que consiste en participar de manera individual o a través de sus organizaciones, redes sociales e instituciones, en la vigilancia de la gestión pública y sus resultados, tiene por objeto el seguimiento y evaluación de las políticas públicas y a la gestión desarrollada por las autoridades públicas y por los particulares que ejerzan funciones públicas (Ley 1757, 2015, art. 60 y 61).

Corrupción: Abuso de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, en el que se incurre al ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios a cambio de acciones, decisiones u omisiones (Transparencia Internacional, 2017).

Derecho de acceso a la información pública: Es el derecho fundamental que tiene la persona para conocer sobre la existencia y acceder a la información pública en posesión o bajo control de las entidades publicadas obligadas por ley a su difusión. Este derecho genera la obligación correlativa para las entidades públicas de divulgar proactivamente la información pública y responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y accesible a las solicitudes de acceso, lo que a su vez conlleva a la obligación de producir o capturar la información pública (Ley 1712, 2014, art. 4).

Integridad: Es la alineación consistente con y, el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados (OCDE, 2010, p. 3).

Modelo Integrado de Gestión y Planeación: Es un modelo que sirve de referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas con base en el ciclo consistente en planear, hacer, verificar y actuar (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017, p. 3).

Rendición de cuentas: Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los

cuales las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del diálogo. Es una expresión de control social que comprende acciones de petición de información y explicaciones, así como la evaluación de la gestión. (Ley 1757, 2015, art. 48).

Riesgo: Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá impacto sobre los objetivos institucionales o de proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2011, p. 13).

Servicio a la ciudadanía: Derecho que tiene la ciudadanía al acceso oportuno, eficaz, eficiente,

digno y cálido a los servicios que presta el Estado para satisfacer las necesidades y, especialmente, para garantizar el goce efectivo de los derechos sin discriminación alguna por razones de género, orientación sexual, pertenencia étnica, edad, lengua, religión o condición de discapacidad. Además, es una herramienta de gestión a disposición de las organizaciones públicas que facilita evaluar la calidad de bienes y servicios que se brinda a la ciudadanía.

Transparencia: Práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadanía en la toma de decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción.

2 | Metodología

Para la elaboración de los lineamientos se revisó la normatividad nacional e internacional; se tuvo en cuenta la normatividad nacional con el fin de identificar las inhabilidades e incompatibilidades contempladas por la ley colombiana. Se hizo una revisión documental de experiencias en Latinoamérica y Colombia: se tomaron 4 (cuatro) diferentes países (México, Chile, Argentina y Brasil) como punto de referencia, países en los que el manejo de conflictos de interés ha reflejado el esfuerzo de los gobiernos por construir buenas prácticas que contribuyan a enfrentar la corrupción.

Para complementar el trabajo realizado, se conformaron dos mesas de trabajo: a la primera fueron convocadas entidades nacionales y distritales encargadas de establecer lineamientos en términos

de integridad, manejo de conflictos de intereses y sanción de conductas relacionadas con el fin de recolectar más información acerca del proceso que se lleva a cabo. A la segunda mesa se convocó al sector privado para evidenciar cuáles han sido las buenas prácticas en Colombia en cuanto al manejo de conflictos de interés, con el fin de acoger aquellos procesos susceptibles de ser adaptados al contexto de la metodología.

Posteriormente, esta información fue plasmada en la metodología para gestionar conflictos de intereses, con el fin de apoyar la gestión de las entidades distritales en la creación de lineamientos que permitan aportar en la prevención de conflictos, los cuales se puedan convertir en un foco de corrupción.

2.1 . Contexto

Los lineamientos expedidos 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 que han sido suscritas por Colombia–, han trazado unos lineamientos claros acerca de las medidas que deben adoptarse para combatir la corrupción.

Entre éstas se encuentran algunas dirigidas específicamente al conflicto de interés: “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 mencionan 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 conflictos de interés en el servicio público, que hace parte de la implementación de una política de conflictos de interés que aporte al fortalecimiento

de la gestión al interior de las entidades públicas –teniendo en cuenta las posibles situaciones a las cuales se pueden ver enfrentados los servidores públicos–. En este documento la OCDE hace las siguientes recomendaciones al momento de implementar una herramienta que ayude a prevenir el conflicto de interés: “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 interés” (OCDE, 2003, p. 22).

En cuanto a la normatividad colombiana, el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, 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. Por su parte, el Código Disciplinario Único establece que el conflicto de interés es 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 consagra una serie de causales de recusación en materia de conflictos de interés, 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).

2.2. Cultura de integridad

Entre las recomendaciones formuladas a Colombia por parte de la OCDE se encuentra la importancia

de promover una cultura de la integridad a través de un sistema completo y propicio para construir un Código General de Integridad. Se debe procurar que dicho código contenga la información unificada para todas las entidades gubernamentales con respecto a los valores y el manejo de situaciones de conflictos de interés, puesto que actualmente existen diversas leyes y mecanismos que no propenden a la coherencia en materia de conflictos de interés. La OCDE sugirió al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el desarrollo de un Código General de Integridad para asegurar un marco integrado de gestión que incluya:

1. Una serie de valores y principios comunes, según lo establecido en el Código General de Integridad.
2. Una definición única de conflicto de interés 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 ve reflejado en la construcción de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el DAFP (DAFP, 2017), que 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 son fundamentales para que las entidades fortalezcan su operación y se enmarquen dentro de una política de integridad que debe regir 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 constituye el punto de partida para crear un código de integridad en el que se describan los valores que reflejen unos mínimos de integridad que han de ser aplicados por los servidores públicos.

El conflicto de interés en México

Para el ordenamiento jurídico mexicano, el conflicto de interés 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 e impartir instrucciones 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 un conflicto de interés (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 interés 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 conflictos de interés, 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.

3 | Conflicto de interés

El modelo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión propende a una cultura de integridad, cuyo objetivo es que los servidores públicos encaminen sus acciones a la transparencia y así mejoren los procesos que llevan a cabo diariamente. De esta manera, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad en virtud de la cual se generen lineamientos estratégicos que conduzcan a que la labor que desempeñan los servidores refleje una cultura de integridad y transparencia.

Como parte del aporte de la política de integridad, el DAFP crea el Código de Integridad. Este código busca que los servidores públicos ejerzan sus funciones teniendo en cuenta cinco (5) valores que han de regir sus actuaciones de conformidad con la transparencia y la integridad, enmarcándolos en los diferentes escenarios a los que se enfrentan a diario. 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 por un manejo inadecuado de las inhabilidades e incompatibilidades y del conflicto de interés.

El manejo de los riesgos asociados al conflicto de interés se debe trabajar en una doble vía puesto que la entidad debe contar con una guía que le sirva de referencia y que, por un lado, prevenga los casos de conflictos y, por el otro, también respalde el conocimiento de las denuncias, investigaciones y sanciones en caso de comprobarse la existencia del conflicto según lo previsto por la ley. Dicha guía funge como un blindaje para la entidad en caso de que ésta se enfrente a un posible caso de conflicto de interés. Asimismo, el servidor se protege al declarar la existencia del conflicto en la medida en que evita alguna investigación y/o proceso de sanción.

De esta manera se crea una cultura de declaración en razón de la cual el servidor no tiene por qué sentirse intimidado al reconocer que ha incurrido en un conflicto de interés; por el contrario, y en virtud de dicha cultura, el servidor debe estar convencido de que, al declarar la existencia de un conflicto, está previniendo un riesgo que puede afectar su carrera profesional en el servicio público y a la entidad en la cual trabaja.

El conflicto de interés en 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 interés 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 conflictos de interés 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 el envío 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 adoptadas.

El conflicto de interés en Chile

En el caso de Chile, la definición de conflicto de interés se deriva del principio de probidad en la función pública, que 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 interés 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 conflictos de interés, a su vez 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, art. 8).

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 cruzarlos con la información declarada. En cuanto al monitoreo de la Contraloría General, éste 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.

El conflicto de interés en Argentina

La normatividad argentina no contempla una definición específica del conflicto de interés. No obstante, el país cuenta con la Ley 25.188 de 1999, que 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, a su vez 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 lo siguiente:

En el análisis de la cuestión se entiende relevante distinguir el concepto de conflicto de interés 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 interés como la prohibición establecida por la administración para salvaguardar el principio de moralidad administrativa, es decir, evitar que el interés particular afecte la realización del fin público a la que debe destinarse la actividad del personal del Estado (Nattero, 2009, p. 27).

Por medio de la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia (DPPT), la Oficina Anticorrupción controla y hace un seguimiento a las declaraciones juradas de los agentes públicos, y simultáneamente 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 es inherente al poder legislativo, al ministerio público ni al 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:

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).

Por su parte, el Sistema de consulta pública de las declaraciones juradas permite acceder en línea a las declaraciones juradas de los diferentes funcionarios que están obligados por la norma a presentar dicha declaración.

3.1. Definición

La definición de conflicto de interés varía según el organismo y/o entidad que se esté refiriendo al tema. Se necesita una definición clara para que el servidor público no sólo entienda exactamente qué es un conflicto de interés, sino que le ayude a determinar si el escenario al cual se enfrenta se puede catalogar o no como un conflicto y que por lo tanto deba

reportar debidamente. Con el fin de precisar el concepto y de llegar eventualmente a la definición que se utilizará para los efectos y propósitos de esta guía, a continuación, se presentan dos definiciones de conflicto de interés:

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 Oficina Europea de Lucha contra el Fraude – Comisión Europea define un conflicto de interés 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, la Veeduría Distrital entiende por conflicto de interés *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.*

3.2. Clasificación de conflictos de interés

De acuerdo con las experiencias internacionales que se han tomado como referencia –como la de la OCDE–, a través de esta metodología de gestión de conflictos de intereses en el servidor público se propone manejar la siguiente clasificación de tipos de conflicto de interés:

- **Real:** Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, caso 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 tal naturaleza que podrían dar lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir determinadas responsabilidades oficiales pertinentes en el futuro (OCDE, 2003, p. 24).

Esta clasificación resultará indispensable en el momento de analizar la declaración de la situación a la cual se enfrenta el servidor público. Es importante contar con una definición clara de conflicto de interés con el fin de que se pueda determinar si la situación en cuestión verdaderamente lo configura o no.

4 | Ruta metodológica para gestionar conflictos de intereses

Esta metodología está diseñada para implementar la gestión de conflictos de intereses en la gestión pública de las entidades distritales y brindarles insumos necesarios para que los servidores y contratistas puedan a través de estos lineamientos, reportar y

gestionar de manera adecuada los conflictos de intereses a los cuales se puedan ver enfrentados, es de esta manera que a continuación se dará a conocer el paso a paso, para implementar la gestión de conflictos de intereses dentro de las entidades distritales.

4.1. PASO 1: Defina el alcance de la gestión de conflictos de intereses.

La entidad debe hacer una revisión interna para identificar los cargos o perfiles a quienes cobijará las medidas para la gestión de conflictos de intereses, se recomienda aplicar a personas que ostentan 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 independientemente del tipo de vinculación.

4.2. PASO 2: Incluya la gestión de conflictos de intereses como proceso dentro de la Política de Talento Humano de su entidad

Como parte de la sensibilización y conocimiento del proceso de conflictos de intereses, es importante que las entidades tengan en la Política de Talento Humano el proceso del manejo de conflicto de intereses, con el fin de fortalecer la Política y de generar un direccionamiento que apoye el desarrollo e implementación de la herramienta dentro de las entidades distritales.

4.3. PASO 3: Articule la gestión de conflictos de intereses dentro de la Política de Integridad de su entidad

Si bien es importante que la gestión de conflicto de intereses se integre al proceso de talento humano de su entidad, usted también debe tener en cuenta lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emitido por el DAFP, el cual busca fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, con 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” (Manual del Modelo Integrado de Planeación, 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)

Por lo anterior, es necesario articular la gestión de conflictos de intereses dentro de la dimensión de Talento Humano, a través de la política de integridad, considere también incluir dentro de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, la implementación de la herramienta de conflicto de intereses que se propone en esta metodología, con el fin de que ésta se incorpore como parte de la gestión transversal de su entidad.

4.4. PASO 4: Establezca un proceso de comunicación y sensibilización sobre la temática de conflictos de intereses

Una vez definida la gestión de conflictos de intereses es fundamental establecer un proceso de comunicación y capacitación, al respecto, usted puede realizar las siguientes actividades:

- a. **Informe a los servidores públicos qué es un conflicto de interés:** Establezca dentro del

proceso de vinculación del servidor público, un espacio para que se le dé a conocer qué es un conflicto de interés, con el fin de tener claridad sobre qué tipo de situación podría considerarse como tal.

- b. Cree 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, se sugiere 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.

- c. Incluya dentro del plan de capacitación anual de la entidad, un módulo de conflictos de intereses, donde se pueda identificar las inhabilidades e incompatibilidades:** Las entidades del Distrito, cuentan con un plan de capacitación anual, donde se pueda identificar las inhabilidades e incompatibilidades generales, fortaleciendo el conocimiento en temas de conflicto, sensibilizándolos, estableciendo el conducto regular a seguir. 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 o 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.	
Sanciones disciplinarias	Si usted ha sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco 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 ésta, 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 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
	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.	
	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.	
Aplicables a Concejales del Distrito	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.	Artículo 28, Decreto 1421 de 1993
	Si perdió investidura de miembros de una corporación de elección popular.	

Aplicables a Concejales del Distrito	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.	Artículo 28, Decreto 1421 de 1993
	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.	
Aplicables a Juntas Administradoras Locales del Distrito Capital	Si fue condenado a pena privativa de la libertad, excepto en los casos de delitos culposos o políticos.	Artículo 66, Decreto 1421 de 1993
	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.	
	Si perdió investidura de miembros de una corporación de elección popular.	
	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 haya 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: Elaborada 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: Guía práctica para el trámite de conflicto de interés en la Gestión administrativa (Corporación Transparencia por Colombia, 2014, p. 25).

4.5 PASO 5: Implemente un proceso de gestión para el manejo de conflictos de intereses

Usted puede adelantar las siguientes actividades:

- a. Dar a conocer el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto:** Usted debe establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión del 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 el formato establecido para conflicto de intereses que acompaña esta metodología, ii) que dicha declaración sea revisada por el equipo de talento humano encargado de clasificar aquellas situaciones que se pueden valorar como conflictos reales, aparentes y potenciales, 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) comunicar al servidor público la decisión tomada frente a la situación presentada.

- b. Realizar periódicamente la declaración de conflictos de intereses:** Para generar una periodicidad en el diligenciamiento de las declaraciones de conflicto de intereses, usted debe establecer como política de su entidad y/o dependencia que el servidor público realice la declaración de conflicto de intereses junto con la declaración de bienes y rentas que se realiza una vez al año. Se considera importante realizar las declaraciones 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.

Para llevar a cabo este proceso, utilice el siguiente formato:

Formato de declaración de conflicto de interés (periódica).

Con el fin de mantener los más altos estándares de integridad, enmarcados dentro del Código de Integridad del Distrito Capital, en esta declaración se consigna la información relativa a los intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentren vinculados a la entidad.

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

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

de la dependencia _____

Con el fin de dar a conocer la situación en la que me encuentro y de recibir las instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución pertinentes, manifiesto mi voluntad de declarar el siguiente conflicto de interés.

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

_____ _____ _____
 Firma del declarante Ciudad Fecha

Documento No. _____

c. Realizar la declaración de conflictos de intereses anualmente

Cuando un servidor se vincula con la entidad, debe diligenciar una serie de documentos; entre dichos documentos se encuentra esta declaración, que busca indagar y determinar 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; y v) otro tipo de conflictos.

La declaración de conflictos de interés se entrega al área de Talento humano para que ésta consolide la información y la declaración sea revisada por el jefe inmediato, quien será el encargado de clasificar el conflicto que se registró y de darle solución cuando éste se presente. En caso de que el conflicto que se declare no pueda ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este último deberá convocar a 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. Lo anterior, con el fin de ejercer 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 interés y ya haya diligenciado el formato de declaración, tendrá que volver a diligenciarlo con el propósito de informar el posible caso a su jefe inmediato, quien por su parte tendrá que adelantar el proceso respectivo para solucionar la situación.

A continuación se describe el formato de declaración anual, el cual se debe diligenciar una vez al año y entregarse al jefe inmediato o al área de Talento Humano de la entidad.

Formato de declaración de conflicto de interés (anual).

Con el fin de mantener los más altos estándares de integridad, enmarcados dentro del Código de Integridad del Distrito Capital, en esta declaración se consigna la información relativa a los intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentren vinculados a la entidad.

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

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 intereses, teniendo en cuenta que es me interesa 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 interés

El concepto de conflicto de interés se refiere a 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 conozco el Código de Integridad de la entidad.
- Manifiesto que no tengo intereses financieros y de otro tipo relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público.

Declaro mis intereses a continuación:

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

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

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

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

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

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

4. Grados de consanguinidad (aplica en caso de que un familiar cercano esté vinculado con la entidad).

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

5. Describa a continuación otros tipos de situaciones (aquellas relaciones que no sean familiares o de consanguinidad) que puedan generar un potencial conflicto de interés):

Consecuencias del incumplimiento:

Asumo, a través de la suscripción del presente compromiso, las consecuencias previstas en la ley en caso de no declararse un conflicto de interés que se haya presentado.

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

Firma del declarante Ciudad Fecha

Documento No. _____

d. Identificación del conflicto

Es importante que la alta gerencia (directores, secretarios), los líderes de talento humano y los jefes inmediatos sepan cómo identificar un 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

de interés. Esto busca su adecuada clasificación y respectiva solución.

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

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 postulando para asumir 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, que es la sobrina política del director de control interno de la entidad, es seleccionada para ocupar un cargo dentro de la entidad en el área de servicio al ciudadano.

En este caso la señora S entraría a trabajar en un área diferente a la de su pariente y así no se configuraría ningún tipo de conflicto de interés. Sin embargo, es necesario que el director de control interno comunique la existencia de la situación 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 la supervisión del contrato considera necesario declarar que su familia está en el proceso de adquirir una empresa de alimentos, y que ésta no va a participar en el proceso abierto por la entidad. Sin embargo, en un futuro sí podría presentarse una situación de conflicto de interés.

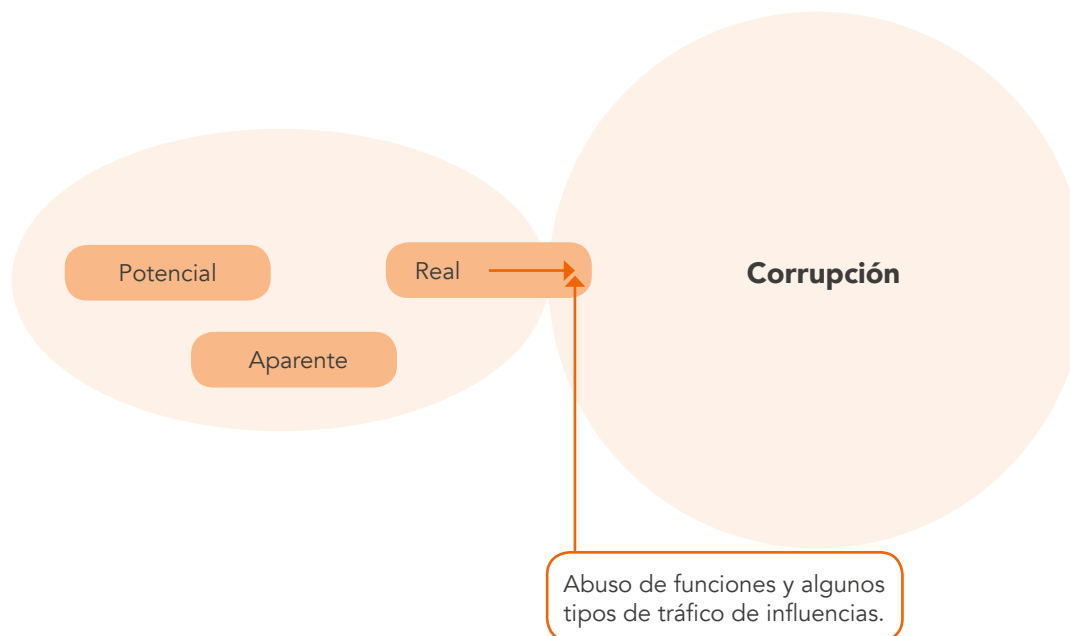
Una vez se determina en qué categoría de la clasificación se encuentran los casos declarados, se puede constatar si se trata de un caso de conflicto de interés o no y por lo tanto se puede manejar este riesgo para evitar que se materialice en un acto de corrupción.

Cabe resaltar que el conflicto de interés no siempre puede identificarse claramente, ya que éste se configura respecto de situaciones en las cuales la persona se encuentra involucrada. Por lo tanto ponderarlas, interpretarlas o categorizarlas no es tarea fácil, en vista de que no sólo dependen de un factor o interés económico, sino que tienen que ver con relaciones interpersonales que van más allá

de la familiaridad. Se pueden configurar a través de una relación de amistad o simplemente por el hecho de conocer a una persona que está relacionada con alguien cercano al servidor. Este tipo de relaciones no se pueden monitorear ni controlar, porque se llegaría entonces a un punto excesivo.

Por esta razón, la manera de prevenir que los servidores públicos se rehúsen a declarar la existencia de un posible conflicto de interés es a través de la capacitación, generando así 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 un acto preventivo que hace parte de una política de integridad.

Figura 1. Conflicto de interés



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

4.6. PASO 6: Ejecute un plan de seguimiento y monitoreo de casos de conflictos de intereses

Usted puede determinar un esquema de seguimiento en donde se esté dando alcance a los posibles casos de conflictos que se puedan presentar dentro de la entidad. Es importante que su entidad y/o dependencia realice este plan de seguimiento y monitoreo de los servidores públicos que laboran

dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento. Tenga también en especial consideración aquellas personas que se encuentran en un nivel real de conflicto para implementar acciones diferenciadas de seguimiento y monitoreo.

A continuación, se sugiere una herramienta para realizar el seguimiento a las declaraciones de conflictos de intereses.

Tabla 3. Seguimiento de declaración del conflicto de interés

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 hizo la declaración de conflictos	Fecha en la que se hizo el seguimiento	Tipo de control utilizado

Fuente: Elaborada por la Veeduría Distrital.

Como parte del seguimiento y monitoreo, esta herramienta debe articularse con 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 pueden convertirse en casos de corrupción, es indispensable contar con un registro de los casos de conflictos de interés a los cuales la entidad se enfrenta –lo cual es un aporte para la elaboración del mapa–.

Referencias

- Arellano D. et al. (2011). *Control de los conflictos de interés: Mecanismos organizacionales en la experiencia internacional y lecciones para México en Documentos de Trabajo del CIDE*, Número 255. Recuperado de <http://www.libreriacide.com/librospdf/DTAP-255.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República de Colombia. (2018). Constitución Política de Colombia, Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (1994, 4 de agosto). "Ley Federal de Procedimiento Administrativo" en *Diario Oficial de la Federación*, 4 de agosto de 1994, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/112_020517.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (2000, 4 de enero). "Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público" en *Diario Oficial de la Federación*, 4 de enero de 2000, México. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo28.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (2000, 4 de enero). "Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas" en *Diario Oficial de la Federación*, 4 de enero de 2000, México. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo29.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (2012, 16 de enero). "Ley de Asociaciones Público Privadas" en *Diario Oficial de la Federación*, 16 de enero de 2012, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAPP_210416.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión Mexicana. (2017, 19 de julio) "Ley General de Responsabilidades Administrativas" en *Diario Oficial de la Federación*, 18 de julio de 2016, México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4340.pdf>
- Congreso de la Nación de Argentina. (1999, 15 de septiembre). "Ley 25.164 de 15 de septiembre de 1999: Ley marco de regulación de empleo público nacional". Recuperado de <http://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Ley-25164-De-Marco-de-Regulaci%C3%B3n-de-Empleo-P%C3%BAblico-Nacional.pdf>
- Congreso de la Nación de Argentina. (1999, 10 de diciembre). "Ley 25.233 de 10 de diciembre de 1999: créase la Oficina Anticorrupción en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos" en *Boletín Oficial*, 14 de diciembre de 1999 .
- Congreso de la Nación de Argentina. (1999, 28 de diciembre). "Decreto 164 de 28 de diciembre de 1999, 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". Recuperado de [http://www.enre.gov.ar/web/bibliotd.nsf/\(\\$IDWeb\)/1AA13321B99B401B03256847004BF9E5](http://www.enre.gov.ar/web/bibliotd.nsf/($IDWeb)/1AA13321B99B401B03256847004BF9E5)
- Congreso Nacional de Brasil. (2013, 16 de mayo). "Ley 12.813 de 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". Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm
- Congreso Nacional de Chile. (1999, 3 de diciembre). "Ley 19.653 de 3 de diciembre 1999: Ley de Probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado". Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=149264>
- Congreso Nacional de Chile. (2003, 11 de julio). "Ley 19.886 de 11 de julio 2003: Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios" Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213004>.
- Congreso Nacional de Chile. (2005, 25 de agosto). "Ley 20.050 de 25 de agosto 2005: Reforma constitucional". Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=241331>
- Congreso Nacional de Chile. (2016, 5 de enero). "Ley 20.880 de 5 de enero de 2016: por medio de la cual se crea la ley sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086062>
- Congreso Nacional de Chile. (2016, 2 de junio). "Decreto 45 de 2 de junio de 2016: Reglamento para la declaración patrimonial de bienes de la Ley No. 20.088".
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (1993, 21 de julio). "Decreto 1421 de 21 de julio de 1993, por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá" en *Diario*

- Oficial, núm. 40.958, 22 de julio de 1993, Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1507>
- Congreso de la República de Colombia. (2000, 6 de octubre). "Ley 617 de 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" en *Diario Oficial*, núm. 44.188, 9 de octubre de 2000, Bogotá. Recuperado de [https://www.auditoria.gov.co/Biblioteca%20General/Leyes/Leyes_1990-2009/Ley_617_de_2000_\(Racionalizacion_del_Gasto_Publico\).pdf](https://www.auditoria.gov.co/Biblioteca%20General/Leyes/Leyes_1990-2009/Ley_617_de_2000_(Racionalizacion_del_Gasto_Publico).pdf)
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (2002, 5 de febrero). "Ley 734 de 5 de febrero de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único" en *Diario Oficial*, núm. 44.699, 5 de febrero de 2002, Bogotá. Recuperado de <https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproseso%20Disciplinario/L-734-02.htm>
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (2011, 18 de enero). "Ley 1437 de 18 de enero de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" en *Diario Oficial*, núm. 47.956, 18 de enero de 2011, Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41249>
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (2016, 30 de diciembre). "Ley 1821 de 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" en *Diario Oficial*, núm. 50.102, 30 de diciembre de 2016, Bogotá. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201821%20DEL%2030%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (2017, 28 de febrero). "Decreto 321 de 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'" en *Diario Oficial*, núm. 50.161, 28 de febrero de 2017, Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68315>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013, 9 de diciembre). *Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción* [CONPES 167 de 2013]. Recuperado de: http://www.anticorruptcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/Conpes_167.pdf.
- 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_conflictoeintereses
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2016). *Guía de Administración Pública. Conflictos 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. (2004, 13 de diciembre). *Resolución OA/DPPT N° 105*, Carpeta No. 3766. Recuperado de <http://archivo.anticorruptcion.gov.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/conflictoeintereses.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2003, 31 de octubre). *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.

ISBN: 978-958-8488-09-7



Prevención • Transparencia • Incidencia



denuncie@veeduriadistrital.gov.co
comunicaciones@veeduriadistrital.gov.co



Avenida Calle 26 # 69-76, torre1, piso 3
Edificio Elemento - Bogotá D.C. - Colombia



Fijo: (57-1) 340 7666
Línea anticorrupción: 01 8000 124646



www.veeduriadistrital.gov.co



VeeduríaDistrital



VeeduríaBogota



Veeduría_Distrital

Con el apoyo de:



UCCI
UNIÓN DE CIUDADES
CAPITALES IBEROAMERICANAS
UNIÃO DE CIDADES
CAPITAIS IBERO-AMERICANAS



MADRID