	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 1 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses

**Secretaria Distrital del Hábitat
2021**



	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 2 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Alcance	4
4. Responsables	4
5. Definiciones	4
6. Condiciones generales	6
7. Normatividad	7
8. Definición, características y clasificación de los conflictos de intereses	8
9. Gestión institucional para la prevención	18
10. Aprobación, divulgación y vigencia	19
11. Documentos asociados externos	19
12. Control de cambios	19

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HABITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 3 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

1. INTRODUCCIÓN

El conflicto de intereses se encuentra regulado en la Constitución Política de Colombia en los (artículos 1, 122,123,124,125,126,127 y 129), la normativa vigente (estudio de Integridad en Colombia de la OCDE) y en los lineamientos expedidos por las convenciones internacionales que ha, adherido el país (2017), que junto con algunas instituciones han trabajado sobre la importancia de mejorar el comportamiento ético por medio de medidas preventivas como son:


- 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
- Transparencia internacional

En este contexto y “por tal razón, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) incorpora como una de sus 18 políticas institucionales, la Política de Integridad, que tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado”².

“Cada Estado 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 pueden dar lugar a un conflicto de intereses respecto a 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 intereses en el servicio público, que hace parte de la implementación de una política de conflictos de intereses 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 intereses.

- Enfoque y definición
- Identificación y solución a las posibles situaciones de conflictos
- Incompatibilidad, restricciones de conflictos
- Consecuencias de transgredir la política
- Seguimiento y monitoreo de la política
- Evaluación del cumplimiento de la política de conflicto de intereses (OCE,2003, p.22)”¹

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 4 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Por ello para la Secretaría Distrital del Hábitat es importante implementar estrategias pedagógicas y generar documentos que faciliten la gestión y capacitación relacionada con los conflictos de intereses tanto para los servidores públicos, como para los contratistas de la entidad. Es pertinente que conozcan Cómo sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular o de un tercero, afectando el interés público y que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva.

La Veeduría Distrital de Bogotá propone un diseño en el marco de la denominada: Serie Metodologías para el control preventivo: el documento número 6 “Metodología para la gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital”, cuyos contenidos serán la base fundamental y de partida para la implementación de este Manual.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de intereses derivados del desarrollo de todas las actividades de la Secretaría Distrital del Hábitat.

3. ALCANCE

Este manual está diseñado y su aplicación está dirigida a los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios de la Secretaría Distrital del Hábitat, independiente del tipo de vinculación a la entidad.

4. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa a través de Talento Humano será la responsable de promover y garantizar la aplicación del presente documento.

5. DEFINICIONES


CPACA: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Conflicto de intereses. Hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados. (Organización para la cooperación y el desarrollo económico, ODCE. 2005. p.9)

¹Documento 6. Metodología Gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital. Veeduría Distrital (2018)

²Manual declaración de conflicto de intereses. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASC (2021)

³Esta definición se basa en la que presenta la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE.

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 5 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Código de Integridad. Es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (Secretaría General de la Alcaldía Mayor. 2018. p.10)

Control preventivo. Proceso de gestión orientado a la detección temprana de ineficiencias administrativas, riesgos de corrupción y al diseño e implementación de acciones que eliminen sus causas o mitiguen su materialización. (Veeduría Distrital. 2018. p.9)


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 posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones (Transparencia por Colombia).

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).

Impedimento: Obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad, concepto este que aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc. (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 3, Sentencia de fecha 24 de enero de 2002).

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, citado por Veeduría Distrital, 2018).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HABITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 6 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Interés Público. Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado (DAFP. 2018. p.14).

Interés Privado. Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario (DAFP. 2018. p.14).


Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (DAFP, 2021, p. 8).

Recusación. La recusación es el acto procesal de parte dirigido a obtener en un proceso el reemplazo de la persona del magistrado por la de su subrogante legal (Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Real-Retr. Driskill S.A. Buenos Aires, 1987. pag 161, citado por la Corte Constitucional, Sentencia N° C-390-93), entendida para su aplicación en el presente documento como un mecanismo que tiene toda persona con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de la misma, que se separe de ella debido a la existencia de un conflicto de intereses o de una causal legal de impedimento.

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 (DAFP 2011, citado por la Veeduría Distrital, 2018, p. 10).

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 (Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES D.C. 2019).

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 7 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

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 (Veeduría Distrital, 2018. p.10).

6. CONDICIONES GENERALES VALORES INSTITUCIONALES


De conformidad con el Decreto 118 de 2018, así como con los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, el Código de Integridad del Servicio Público acogió los siguientes valores como determinantes de la línea de acción cotidiana y la Secretaria Distrital del Hábitat los adoptó mediante Resolución 632 de 2018:

- 1. Honestidad.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 2. Respeto.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 3. Compromiso.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4. Diligencia.** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5. Justicia.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7. NORMATIVIDAD

El Sistema Nacional de Integridad y Estado Abierto cuenta con las siguientes políticas, normas y herramientas que permiten que haya participación, transparencia e integridad en el proceso.

- Constitución política de 1991 (Artículos 2, 122, 123, 124,125, 126,127,129).
- Decreto 1421 de 1993 modificado por 403 de 2020 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”.
- Ley 190 de 1995 “Requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública”.
- Ley 1437 de 2011 “Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso a lo administrativo”.
- Conpes 01- 2018 Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.
- Ley 2013 de 2019 “Divulgación de declaraciones y conflictos de interés”.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HABITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 8 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

- Decreto Distrital 189 de 2020 (modificado por el decreto Distrital 159 de 2021) “Publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentes, del registro de conflictos de interés y la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios”.
- Acuerdo 782 de 2020 “Servidores públicos obligados a presentar, publicar y divulgar”.
- Ley 2016 de 2020 “Adopción de código y sistema nacional de integridad”.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

8. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

8.1. Definición

Teniendo en cuenta la definición propuesta por la Veeduría Distrital en la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital 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”*, no obstante, esta situación puede presentarse de manera independiente del tipo de vinculación que se tenga con la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), amistad entrañable o enemistad, o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de intereses.

Tabla 1. 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/a permanente) /Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos políticos
Cuarto Grado	Primos Políticos

8.2. Características del Conflicto de Intereses

Los conflictos de intereses contemplan tres elementos generales, que son:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HABITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 9 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

- ✓ Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.¹
- ✓ Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista del Estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.¹
- ✓ Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.¹

Y como características particulares, las siguientes:


- ✓ La política de conflictos de intereses busca preservar la independencia de criterio, principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- ✓ Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones de su trabajo.
- ✓ Los conflictos de intereses generan ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- ✓ Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- ✓ Los conflictos de intereses afectan el normal funcionamiento de la administración pública y generan desconfianza en el quehacer público.
- ✓ Pueden involucrar a cualquier servidor público, contratista o particular que desempeñen funciones públicas; no obstante, generalmente implica a los cargos de más alto nivel que toman de decisiones o ejercen control.¹

8.3. Clasificación de los Conflictos de Intereses.

Tomando como base la definición y tipificación que hacen la Veeduría Distrital, la Entidad adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

- ✓ **Conflicto de Intereses Real:** Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que dicho servidor tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.¹
- ✓ **Conflicto de Intereses Aparente:** Cuando los intereses privados de un servidor público son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.¹
- ✓ **Conflicto de Intereses Potencial:** Cuando un servidor público tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas. Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.¹

✓ ¹Documento 6. Metodología Gestión de conflictos de interés en el sector público distrital.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HABITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 10 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

✓ ²Manual declaración de conflicto de intereses.

✓ ³Esta definición se basa en la que presenta la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE.

El conocimiento de las causales más comunes de inhabilidades, que se presentan en la tabla a continuación, contribuye a la identificación y reconocimiento de situaciones que pueden ser consideradas como conflictos de intereses.

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 126, Constitución Política de Colombia
	Si usted fue condenado por un delito en Colombia 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	Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019 3

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 11 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42


	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 (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas	Artículo 42, de la Ley 1952 de 2019
	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 42, numeral 3° de la Ley 1952 de 2019
Otros	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

8.4. Identificación de Conflictos de Intereses y Causales de Impedimento y Recusación


De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario*”, todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular 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.

En especial, en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 se especifican los impedimentos y causales de recusación de los servidores públicos, de forma taxativa:

“1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.”

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 12 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

2. *Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*
3. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*
4. *Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.*
5. *Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.*
6. *Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*
7. *Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*
8. *Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*
9. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*
10. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*
11. *Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.*

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 13 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.


15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.

16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

8.5. Declaración de los Conflictos de Intereses

Cuando el servidor inicia su proceso de vinculación con la entidad, dentro de los documentos a diligenciar, debe efectuar la Declaración de Conflicto de Intereses a través de la plataforma SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con la intención de informar si se encuentra incurso en algún tipo de conflicto de intereses, 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 es revisada por la Subdirección Administrativa para que la revise antes de la posesión del candidato.
- En caso de presentarse algún conflicto de intereses se deberá analizar una solución al mismo en conjunto con la Subsecretaría Jurídica. Esta declaración deberá ser actualizada cada año junto con la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida.
- Para el caso de los cargos que cuenten con funciones de interventoría, supervisión, o estén vinculados a los procesos de gestión contractual se deberá presentar una declaración al iniciar la interventoría, supervisión, o contratación que se realice, de conformidad con la (Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital), lo anterior con el fin de hacer 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, se deberá analizar por parte de la Subsecretaría Jurídica y la dependencia correspondiente, el proceso a seguir. Además, todos los colaboradores en el momento de la contratación deben

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DEL HÁBITAT	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 14 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

realizar en la plataforma de aprendizaje de la entidad el curso relacionado con conflictos de intereses.

8.6. Pasos a seguir cuando se identifique un presunto conflicto de intereses.

1. El servidor público o contratista debe declarar el impedimento que presenta para conocer y resolver el asunto que considera como conflicto de intereses.

Cuando un servidor público o contratista de la Secretaría Distrital del Hábitat se encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial conflicto de intereses, deberá informarlo por escrito a superior jerárquico o supervisor, y mientras se resuelva dicho impedimento, deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto; en caso de aceptarse el impedimento el funcionario quedará separado de manera inmediata del conocimiento del asunto, debiendo designarse por quien conoció del impedimento un funcionario *ad hoc*.

El servidor puede, así mismo, ser recusado, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto; el funcionario recusado deberá pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.


Tanto el impedimento, como la recusación deberán seguir el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) o la Ley 1437 de 2011:

“En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.”

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 15 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

2. En caso de representar un alto cargo, debe manifestar el impedimento mediante escrito motivado y entregarlo al superior inmediato para que este resuelva si acepta o no y si, en consecuencia, quien se declara impedido debe continuar con su conocimiento o designa un funcionario ad hoc para que continúe su trámite.
3. En caso que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de intereses, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato y seguir el procedimiento indicado.
4. En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.
5. Los servidores públicos no pueden nombrar como empleados, a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados en matrimonio o unión permanente.
6. En caso de que exista un conflicto de intereses, el servidor deberá:
 - ✓ Renunciar a las actividades que generan el conflicto, como condición previa para asumir su cargo o suscribir su contrato.
 - ✓ Declararse impedido para tomar decisiones durante su gestión en asuntos relacionados con las personas o asuntos en los cuales haya estado vinculado en los últimos tres años o participe como socio.
 - ✓ Cuando en el ejercicio de sus funciones se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de intereses, el servidor público tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.
 - ✓ Cuando en la ejecución de sus obligaciones contractuales se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de intereses, el contratista tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.

8.7. Trámite Posterior a la Declaración del Conflicto.

Abordar un conflicto de intereses es responsabilidad del superior jerárquico inmediato, en coordinación con el responsable de la Subdirección Administrativa a través de Talento Humano:

- ✓ Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
- ✓ Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses de la Secretaría Distrital del Hábitat.

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 16 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

- ✓ Presentar el caso y tomar una decisión en Comité Directivo, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la Secretaría Distrital del Hábitat y se cause el menor daño posible a la persona.
- ✓ Comunicar la decisión y los argumentos, y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprendan y la adopten.
- ✓ Documentar la decisión.

8.8. Responsables del Procedimiento

La Subdirección Administrativa será el responsable de velar por la correcta difusión, socialización y aplicación de la presente guía con apoyo de la Subsecretaría Jurídica. Es responsabilidad de la Alta Dirección aplicar esta política o este manual en las áreas a su cargo, dar ejemplo, orientar a los colaboradores que tengan a su cargo, reportar sus conflictos de intereses y publicar su declaración de bienes y rentas.


La Subdirección Administrativa y la Subsecretaría Jurídica, son responsables de:

- ✓ Evaluar el caso que se considere como violación de la Política de Conflicto de Intereses por parte de un servidor público o contratista, y remitir el expediente a asuntos disciplinarios para que realice la indagación e investigación y proceda a la sanción, si es pertinente.
- ✓ Realizar seguimiento a los reportes de conflictos de intereses y pronunciarse sobre los mismos.
- ✓ Velar por la correcta aplicación de la Política y por el reporte periódico de conflictos de intereses por parte de los servidores y contratistas vinculados a la Entidad.
- ✓ Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Política.
- ✓ Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Política; presentar los informes respectivos ante el Comité Directivo.
- ✓ Los servidores públicos, contratistas y demás vinculados a la entidad son responsables de reportar las eventuales situaciones que puedan devenir en conflictos de intereses.

8.9. Conductas asociadas al conflicto de intereses, al uso indebido de información y a la gestión, para Sí, de intereses particulares:

Con sujeción al Código General Disciplinario, los servidores públicos y demás colaboradores de la Secretaría Distrital del Hábitat, tienen los siguientes deberes en estas materias:

- a. Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de intereses que crean tener.

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 17 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

b. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Entidad.

c. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de las funciones o actividades a cargo, o la información reservada a que tenga acceso en razón de sus competencias, en forma exclusiva para los fines para los cuales están afectos.

d. Resolver los asuntos en el orden de ingreso al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.

e. Ejercer las funciones y actividades a cargo teniendo en cuenta permanentemente el bien o intereses común.

f. Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado y/o clasificada

g. Otorgar un trato equitativo a todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanos y habitantes del territorio nacional, y a contribuir a la garantía de sus derechos.

h. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias presentadas por los ciudadanos en las funciones de control de la función administrativa del Estado.

De acuerdo con el Estatuto Único Disciplinario, los servidores públicos y demás colaboradores de la Secretaría Distrital del Hábitat, están sujetos a las siguientes prohibiciones:

a. Utilizar los recursos de la Entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.

b. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Entidad, o de personas o entidades con las que la Secretaría Distrital del Hábitat sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

8.10. Incumplimientos

El incumplimiento en la notificación de los conflictos de intereses, la constitución dolosa de los mismos y otras conductas que afecten la independencia e imparcialidad en la toma de decisiones, será resuelto por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, e incluirá el estudio del caso, la solicitud de evidencias y la aplicación de sanciones, cuando a ello hubiere lugar.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar desde el punto de vista disciplinario o penal, en el caso de que se advierta la existencia de una conducta constitutiva de falta disciplinario o de delito por la Procuraduría General de la Nación, por control interno disciplinario de la Entidad, o por la Fiscalía General de la Nación, respectivamente.

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 18 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

Se entenderá como actuaciones dolosas, todas aquellas en donde posterior a la divulgación y conocimiento del presente manual se constituyan conflictos de intereses conocidos y no reportados intencionalmente, esto incluye el proporcionar información falsa en las declaraciones de conflictos de intereses que pueda exigir la Entidad.

Tanto los servidores públicos como los contratistas de la Secretaría Distrital del Hábitat, serán responsables de estar atentos a la constitución de conflictos de intereses en donde se vean involucrados y, por tanto, será una obligación de carácter formal el reportarlos de manera inmediata cuando se presenten. Los servidores públicos y contratistas de la Entidad tienen la obligación de acatar y aplicar las disposiciones del presente instructivo. El incumplimiento del mismo dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes.

9. GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN

9.1. Lineamientos para la Gestión del Conflicto de Intereses


Se tiene en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, 2017) emitido por el DAFP, el cual establece que *“Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran”* (Manual Operativo MIPG, 2021, p.27).

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 construyó una política de integridad, la cual se compromete a favorecer y fortalecer una cultura basada en la vivencia de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el manejo de los conflictos de intereses desde una acción preventiva, buscando que se incorporen en el desempeño de sus colaboradores los comportamientos característicos de la diligencia, la justicia, el compromiso, la honestidad y el respeto, con el fin de lograr una gestión institucional enmarcada en un ambiente de transparencia, probidad y no tolerancia con la corrupción. Para lograr este objetivo, se tiene como herramienta principal la implementación, actualización, seguimiento y evaluación permanente del Plan Institucional de Gestión de la Integridad.

9.2. Responsabilidades del Equipo de Gestores de Integridad

- Comunicar a todos los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital del Hábitat, las políticas vigentes respecto al manejo de conflictos de intereses.
- Realizar actividades regulares para reforzar la conciencia de todos los interesados.

9.3. Actividades para prevenir el conflicto de intereses en la Entidad

	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 19 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

- 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 el presente manual, con el fin de tener claridad qué es un conflicto de intereses y 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.


- c. Realizar periódicamente la declaración a través de una herramienta establecida según la normatividad vigente.
- d. Socializar el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto.
- e. Crear una campaña de comunicación, que permita generar recordación del tema y de la importancia de declarar una posible situación de conflicto.

10. APROBACIÓN. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA.

Una vez aprobado el presente manual será publicado en el mapa interactivo de la entidad, como herramienta de información para funcionarios de la entidad. A fin de mantener la cultura sobre conflictos de intereses, se deberán realizar actividades regulares para reforzar la conciencia de todos los interesados.

11. DOCUMENTOS ASOCIADOS EXTERNOS

- Guía de conflictos de interés (Ministerio de Educación Nacional)
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública (2018)
- Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. (Corporación Transparencia por Colombia)
- Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos (Función Pública)
- Guía para la implementación del código de integridad en el distrito capital. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2018)
- Documento 6. Metodología Gestión de conflictos de intereses en el sector público distrital. Veeduría Distrital (2018)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DEL HABITAT</small>	Manual para la identificación y manejo de conflictos de intereses	Página 20 de 20
		Versión 1
		Fecha: 2021 / 12 / 22
		Código: PS01-MM42

- Manual declaración de conflicto de intereses. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD (2021)
- Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en Sector Público Distrital. (Veeduría Distrital)
- Manual declaración de conflictos de intereses. (Alcaldía Mayor de Bogotá)

12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de modificación	Versión	Descripción del cambio
17 / 11 / 2021	1	Creación manual