**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL NORTE DE SANTANDER - IFINORTE**

**ORIENTACIONES GENERALES SOBRE CONFLICTO DE INTERESES**

1. ¿Qué es un conflicto de intereses?

Desde el punto de vista legal el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

2. ¿En qué normas se encuentra señalado lo referente al conflicto de intereses para servidores públicos?

En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente como la Ley 734 de 20021 Código Único Disciplinario que regula el régimen de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de interés de los servidores públicos y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas.

La Ley 1952 de 20192 Código General Disciplinario señala en el artículo 44: *“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, controlo 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”.*

1 Esta ley perderá su vigencia, a partir del 1 de julio de 2021 de conformidad con el artículo 140 de la ley 1955 de 2019, la cual prorroga la vigencia de la ley 1952 de 2019, cuyo artículo 265 deroga la ley 734 de 2002.

2 La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

3. ¿Cuáles son los elementos para que se configure el conflicto de intereses?

De acuerdo con la previsión del conflicto de intereses del artículo 40 de la Ley 734 de 2002, se pueden extraer los siguientes elementos para

* 1. Se debe tratar de servidor público
* 2. Debe tener interés particular y directo él, sus familiares dentro de los grados que señala la norma o su socio o socios de hecho o de derecho, en un determinado asunto, para su regulación, gestión, control o decisión.
* 3. Que ese interés prevalezca sobre el interés propio de la función pública, que es el interés general. En cuanto a este elemento se deben dar dos (2) condiciones:
  + Que se trate de un asunto en el que el servidor tenga competencia o sea dentro del ámbito de sus funciones
  + Que el servidor tenga un interés particular y directo o sus parientes o sus socios y lo sobreponga sobre el interés general, propio de la función pública.
* 4. Que no se declare impedido para actuar en ese asunto

Consejo de Estado. Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 (IJ) C.P. César Palomino Cortés. Adicionalmente, el ordenamiento tipifica la figura de conflicto de intereses como falta disciplinaria.

4. ¿Cómo se clasifica el conflicto de intereses?

Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses:

**Real:**cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

**Ejemplo:**Una entidad pública, realiza convocatoria para contratar mediante prestación de servicios a un profesional del derecho. Existe un comité de selección y uno de los candidatos al puesto que se está considerando es sobrino de un integrante del comité. En este caso el miembro del comité, deberá manifestar su conflicto ante su jefe superior, quien será el encargado de tomar la decisión frente a la situación.

**Potencial:**cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

**Ejemplo:** Se vinculó una profesional del derecho en la Oficina de Contratación de una entidad pública. Dentro de sus funciones no se encuentra la de participar en comités de selección. Tiene muchos amigos que trabajan en firmas de abogados que en ocasiones ganan licitaciones de la dependencia para realizar procesos de cobros de cartera. Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.

**Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

**Ejemplo:**La hermana de un profesional de la dependencia de servicio al ciudadano es seleccionada para ocupar un cargo dentro de la dependencia de archivo. Los dos profesionales trabajan en dependencias diferentes no se tendría algún tipo de conflicto de intereses, sin embargo, es necesario que el profesional de la dependencia de servicio al ciudadano manifieste la situación frente a su jefe inmediato.

5. ¿En qué casos un servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto?

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.

Igualmente, cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

6. ¿Qué es el parentesco de consanguinidad y cuáles son los grados?

El artículo 35 del Código Civil define el parentesco de consanguinidad como la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.

**Grados de parentesco por afinidad**

|  |  |
| --- | --- |
| Primer grado | Padres / Hijos |
| Segundo grado | Abuelos / Nietos / Hermanos |
| Tercer grado | Tíos / Sobrinos |
| Cuarto grado | Primos |

 Cuando el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 - Código Único Disciplinario se refiere a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, corresponde a los padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos y primos (Consanguinidad).

7. ¿Qué es la afinidad legitima y cuáles son los grados?

El parentesco por afinidad es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una unión marital de hecho. Se refieren a los parientes del cónyuge o compañero(a) permanente del servidor público. Este vínculo cesa por la disolución del matrimonio o la unión marital de hecho.

El artículo 47 del Código Civil define que la afinidad legítima es la existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; y en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer.

**Grados de parentesco por afinidad**

|  |  |
| --- | --- |
| Primer grado | Suegros |
| Segundo grado | Cuñados |
| Tercer grado | Sobrinos políticos |
| Cuarto grado | Primos políticos |

Cuando el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 - Código Único Disciplinario se refiere al segundo grado de afinidad corresponde a los suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados.

8. ¿Qué es el parentesco civil?

El artículo 50 del Código Civil definía que el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo.

El artículo 50 del Código Civil ha sido derogado orgánicamente por normas posteriores, tales como, la Ley 5 de 1975, el Código del Menor y el Código de la Infancia y la Adolescencia, las cuales de plano eliminaron cualquier trato discriminatorio frente al hijo adoptivo, sus adoptantes, al extender el vínculo filial a todas las líneas y grados consanguíneos y afines. (Sentencia C-336/16).

La ley 1098 de 2006 *“Por la cual se expide el Código de Infancia y la Adolescencia”*, estableció nuevos efectos jurídicos para este parentesco. El artículo 64 señala que el parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos.

Desde la nueva concepción traída por la Corte Constitucional y el Código de infancia y adolescencia, no existe diferencia entre el parentesco civil y de consanguinidad. De hecho, al parentesco civil se le aplican las mismas reglas del parentesco de consanguinidad, se tienen las mismas obligaciones y derechos y se debe entonces equiparar el hijo adoptado al hijo biológico.

9. ¿Qué procedimiento deberá seguirse para declararse impedido el servidor público?

El servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

* Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, 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 (artículo 12, Ley 1437 de 2011).
* Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.

10. ¿Qué pasa si no declara el presunto conflicto de interés?

En caso de que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés 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.

11. ¿Cómo es la articulación con Contraloría y Procuraduría? porque estas Entidades parece que van en otra dirección cuando se interpone una denuncia

* El Departamento Administrativa de la Función Pública trabaja en la implementación de acciones de prevención de conflicto de intereses. A la Procuraduría como entidad disciplinaria le corresponde la investigación de las faltas de los servidores e imposición de sanciones cuando a pesar de la existencia de las causales de conflicto de interés el sujeto disciplinable no se declare impedido.

12. ¿Para otorgar la licencia por luto a un servidor público que se le muere el suegro le aplicaría?

* El artículo 1 de la Ley 1280 de 2009, señala que se concede al trabajador la licencia por luto en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Por lo anterior, se concede por muerte de los suegros, ya que los mismos se encuentran dentro del 1 grado de afinidad.

14. ¿Estos trámites están en el código contencioso?

La Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en el artículo 11 señala las causales de impedimento y recusación y en el artículo 12 se contempla el trámite para la declaración.

15. ¿Si una entidad no tiene reglamentados unos mecanismos formales para prevenir el conflicto de intereses, ¿recae en los funcionarios la responsabilidad de solicitar dichos impedimentos?

Para el caso de las entidades que hacen parte de la administración pública, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA, reguló en los artículos 11 y 12 las causales de impedimento y recusación de los servidores públicos y su trámite se establecen directamente sin necesidad de remitir a ningún otra norma. Por lo tanto, les corresponde a los servidores públicos cumplir lo señalado en la ley. Les corresponde a las entidades implementar acciones preventivas en conflicto de intereses para evitar que los servidores a pesar de la existencia de las causales de conflicto de interés, no se declaren impedidos.

16. ¿Dentro de una entidad, ¿sobre quién recae la responsabilidad de velar por la implementación del conflicto de interés?

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

17. ¿El manual operativo de MIPG ¿tendrá modificaciones en la política de integridad?

El Manual Operativo del MIPG incluye la política de integridad la cual contiene orientaciones relativas a la gestión de conflictos de intereses. No obstante, cada año las políticas de gestión y desempeño son revisadas y actualizadas en lo pertinente.

18. ¿La declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses ¿es obligatorio su diligenciamiento para la suscripción de contratos con el Estado, tanto de personas naturales como jurídicas?

La ley 2013 de 2019 señala en el artículo 2 el ámbito de aplicación de la norma, donde en el literal g) señala que la norma aplica a las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que celebren contratos. El parágrafo 1 del citado artículo señala que la publicación de la información será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes y recursos públicos.

19. Sobre el seguimiento a la Ley 2013 a realizar, ¿cuál es el procedimiento para reportar algún incumplimiento al mismo?

El Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 ha dispuesto un aplicativo para que los sujetos obligados publiquen y divulguen en forma proactiva la información requerida y cumplan así con este requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo, o celebrar contratos. Pueden ingresar al aplicativo a través de la página web: a < https://www.funcionpublica.gov.co > Recomendados > Ley 2013 de 2019 Registre aquí la Declaración de bienes y renta y conflictos de interés. Usted encontrará los siguientes enlaces:

Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019

Publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés

Aplicativo de diligenciamiento

Consulta ciudadana

20. Según la recomendación de ustedes ¿cuál sería la dependencia que pueda escogerse como responsable para declarar los hechos de impedimentos de conflictos?

De acuerdo con el artículo 12 de 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. Por lo dispuesto en la norma, no es viable señalar una dependencia responsable para declarar los hechos de impedimentos de conflictos. El Comité de Gestión y Desempeño puede definir la dependencia, área o grupo de trabajo de la entidad que será responsable de implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad, pero esto es diferente al procedimiento para declarar los impedimentos tal como se mencionó.

21. A través del Comité de Gestión y Desempeño , debemos formalizar varios grupos, lo cual se vuelve reiterativo y de preocupación ante en nivel directivo con las implicaciones que estos grupos conlleva en relación a las funciones, por tal pregunto ¿el DAFP tiene un consolidado de los equipos MIPG y sus responsabilidades para poder en una única sesión presentar estos equipos?, lo otro es que el ¿llevarlos a comité es para su conocimiento o aprobación?

El Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017, por el cual se expide el MIPG II, integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y suprime todos los comités que no sean obligatorios por mandato legal. De acuerdo con el Manuel Operativo de MIPG cada entidad es autónoma según sus características, capacidades y políticas de definir el número de grupos de trabajo o fuerzas de tarea para la implementar las políticas MIPG.

En el caso de la estrategia de gestión de conflictos de intereses, como parte de la política de integridad del MIPG serán planeadas y evaluadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual deberá ser el único comité en las entidades. No obstante, se podrán conformar grupos de trabajo, equipos técnicos o fuerzas de tarea que apoyen la formulación de estrategias de operación y articulación al interior de la entidad.

Se recomienda a las entidades en las que exista el Comité de Ética, cambiar el nombre por Comité de integridad, articularlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que lidere la implementación de la política de integridad. Si la entidad no cuenta con Comité de Ética activo, se recomienda que se conforme un equipo de trabajo que debe ser designado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Este grupo de trabajo puede estar integrado por Gestión Humana, Control Interno, Planeación y Comunicaciones, con la responsabilidad de implementar la política de integridad.

22. ¿Existe algún tiempo planteado para el diseño e implementación de esta estrategia? Es decir, teniendo en cuenta que en el mes de julio las oficinas de control interno deben presentar su evaluación, dónde se revisan todas las políticas del MIPG debería haber un avance? ¿O creerían que el plazo sea para el próximo seguimiento FURAG?

El objetivo de la estrategia de gestión de conflicto de intereses es que se encuentre, de manera progresiva, articulada con la planeación institucional, inicialmente con el Plan anual Institucional, el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con sus procedimientos internos de planeación y ajustes a la misma, la entidad, una vez realizado el autodiagnóstico y formulada la estrategia de gestión, la entidad debe iniciar el proceso de gestión de conflictos de intereses.

Para la planeación del año 2021 se espera que la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses se articule a la planeación institucional que se publica a 31 de enero del año.

23. Por favor hagamos un ejemplo para cada uno de los sectores aquí presentes

En el siguiente micrositio sobre la política de integridad - conflicto de intereses puede consultar en la sección Caja de Herramientas> Banco de Conceptos: conceptos y fallos del del Consejo de Estado, la Procuraduría General de la Nación y Función Pública que pueden servir como casos de estudio para los diferentes sectores que permitirán implementar en la entidad acciones preventivas de conflicto de intereses. Disponible en; https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo

24. Importante que señalen las recomendaciones para los Contratistas que laboran en estas entidades. ¿Cuál sería el procedimiento que deben cumplir para informar o declararse impedidos? y ¿cuáles las consecuencias para ese contratista por no hacerlo y actuar teniendo el conflicto?

El Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil se pronunció respecto de la posibilidad de incluir cláusulas que regulen conflicto de intereses de contratistas, Concepto 1767 de 10 de agosto de 2006.  
Autorizada la publicación con oficio 201111302009001 de 4 de mayo de 2011. Disponible en: http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-06-000-2011-00001-00(2045).pdf

25. Considero que sería conveniente mencionar las implicaciones para contratistas porque no todos los participantes de la capacitación somos servidores

Este tipo de respuesta les corresponde a las autoridades disciplinarias sobre las consecuencias que puede acarrear el incumplimiento de la Ley 2013 de 2019 al no publicar y divulgar la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de intereses e impuesto sobre la renta y complementarios. En las obligaciones señaladas en el contrato se puede exigir que, para la suscripción del mismo, se publique la información señalada en la ley.

26. Como contratistas, ¿en qué momento y teniendo en cuenta que actividades se debe diligenciar el registro de conflictos de interés?, teniendo en cuenta que continuamente se puede vincular y desvincular la persona a la entidad

La ley 2013 de 2019 señala en el artículo 2 el ámbito de aplicación de la norma, donde en el literal g) señala que la norma aplica a las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que celebren contratos. El parágrafo 1 del citado artículo señala que la publicación de la información será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes y recursos públicos (subrayado fuera de texto)

27. ¿La esposa de mi cuñado en qué grado se encuentra?

La esposa de mi cuñado, al igual que los consuegros (Suegro o suegra de mi hijo) y concuñados (Cuñado de mi cónyuge) no son parientes, aunque se traten como familia.

28. ¿Y la cónyuge qué grado es?

Los cónyuges y compañeros permanentes no son parientes entre sí. Tienen un vínculo más estrecho que el parentesco, hay un vínculo legal. Por eso es por lo que se separa el cónyuge, compañero o compañera permanente con los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

29. ¿Existe un procedimiento para declararse impedido un servidor público?

El artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" señala el trámite de los impedimentos y recusaciones.

30. ¿Hasta cuánto tiempo puedo declararme impedido en estas situaciones?

El artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" señala que es a partir de que se tenga conocimiento de la situación o circunstancia de impedimento.

31. ¿Dónde o en qué área de las entidades debe estar liderándose el MIPG diferente al área de planeación?

El Comité de Gestión y Desempeño puede definir la dependencia, área o grupo de trabajo de la entidad para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

32. ¿En caso de aceptar el impedimento es necesario informar a las oficinas de control interno disciplinario y talento humano?

No es necesario, sin embargo, con la aceptación del impedimento, pueda que si sea necesario comunicar a otras dependencias.

33. ¿Las políticas de la organización deben contemplar todos los grados de consanguinidad y afinidad o es a discreción, es decir, como entidad puede ser hasta segundo grado y primero de afinidad?

No es a discreción de la entidad teniendo en cuenta que el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" y señala las causales de impedimento consagra para algunas causales los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil y para otras causales los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

34. ¿Existen guías o métodos para identificar y prevenir conflictos de interés?

Función Pública ha adoptado el micrositio de la política de integridad donde se encuentra información sobre el Código de Integridad y Conflicto de Intereses:  
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia  
En la sección de conflicto de intereses pueden encontrar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

35. ¿Cómo califico o identifico la zona de riesgo referente a los casos de conflicto de interés?

En cualquiera de las áreas institucionales los servidores públicos pueden encontrarse ante una situación que podría concluir en un conflicto de intereses cuando su interés particular afecte sus funciones y el interés general.

En el marco del proceso de identificación de riesgos de gestión y de corrupción, y bajo la orientación de las oficinas de planeación institucional o quienes hagan sus veces, las áreas misionales y las distintas dependencias, deberán analizar los procesos y áreas institucionales que por las funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos de carácter público

36. ¿Para este plan estratégico de conflicto de interés hay alguna metodología establecida por la Función Pública?

Función Pública presento en la sesión virtual la propuesta de estrategia en prevención de conflicto de intereses, comprende acciones dentro de los componentes de planeación, condiciones institucionales, pedagogía y seguimiento y evaluación, las cuáles se pueden trabajar de manera conjunta. Para consultar la propuesta de estrategia y autodiagnóstico puede ingresar al siguiente link:  
   
Descargar formato para autodiagnóstico para gestión de conflictos de intereses https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Formato\_autodiagnostico\_conflictos\_de\_interes.xlsx/a882dc43-2429-3a2e-b235-5ff1bc680a3c?t=1588082949967  
Descargar formato para la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Formato_formulacion_estrategia_conflictos_intereses.xlsx/6fc3f470-ece0-fc63-eeb3-d05da59976f3?t=1588082946242>

37. Cuando una entidad del orden nacional es autosostenible y no maneja recursos públicos, ¿es necesario cumplir con esta normatividad de conflicto de intereses?

Lo que se busca es prevenir cualquier actuación que implique parcialidad y corrupción. Los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. (Artículo 2 de la Ley 1437 de 2011). Independientemente si la entidad maneja o no recursos públicos es necesario cumplir con la normativa existente sobre conflicto de intereses.

38. ¿Qué área de la entidad es la más idónea para liderar y coordinar el proceso de gestión de conflicto de intereses?

El Comité de Gestión y Desempeño puede definir la dependencia, área o grupo de trabajo de la entidad para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

9. ¿El curso de integridad está en la página del DAFP?

Si, al Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, se puede ingresar directamente a través del siguiente enlace: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad.

O ingresando a la página web de la Función Pública <https://www.funcionpublica.gov.co/> Espacio Virtual de Asesoría de la Función Pública - EVA > Cursos virtuales >.

40. ¿El monitoreo y seguimiento al proceso de gestión de conflicto de intereses se va a realizar a través del Furag con la política de integridad?

Si, teniendo en cuenta que el Código de Integridad y los conflictos de interesés se encuentran dentro de la Política de Desarrollo Administrativo de "Integridad" que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

42. ¿Cuál es el área más indicada de responsabilizarse de la estrategia desde su diseño, seguimiento, control y sostenibilidad de esta?

El Comité de Gestión y Desempeño puede definir la dependencia, área o grupo de trabajo de la entidad para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

44. ¿Es obligatorio que el 100% de contratistas y servidores de la entidad realicen el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción?

No es obligatorio. El curso permite a cualquier persona que ocupe un cargo en el Estado o esté vinculado en cualquier modalidad contractual, a participar en las capacitaciones sobre el código de integridad del servicio público con el fin de fortalecer y promover la Integridad en el Servicio Público. Cualquier información sobre el curso puede contactar por el chat de nuestro espacio virtual de asesoría EVA:  https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva

45. ¿Hay algún plazo para esta vigencia de realizar el diagnóstico e implementar la estrategia?

Se sugiere que las entidades antes de que termine este primer semestre del año, realicen el autodiagnóstico, formulen la estrategia de gestión de conflictos de intereses y actualicen la planeación, para que en el segundo semestre del año implementen las acciones que contemplaron en la estrategia. RESPUESTA DEL 2020

46. ¿En qué dimensiones y políticas se relaciona la estrategia de conflicto de intereses con MIPG y cuáles son las directrices para su implementación?

MIPG opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional. El Código de Integridad y los conflictos de intereses se encuentran dentro de la Política de Desarrollo Administrativo de "Integridad que hace parte de la dimensión de "Talento humano".

47. ¿Qué control se ejercita sobre la rendición de cuentas, toda vez que la creencia que se tiene sobre el particular es que el representante de la entidad hace la presentación y con ellos culmina la gestión?

Las Entidades públicas por ley 1757 de 2015 deben formular una estrategia anual de rendición de cuentas con actividades todo el año para informar, dialogar y responder por la gestión. No es un solo evento. El control del cumplimiento de las actividades previstas en la estrategia de rendición de cuentas está a cargo del área de control interno, la cual debe hacer un seguimiento que se publican en la página web institucional cada 4 meses.

48. ¿Cuáles son las dependencias más indicadas para liderar y acompañar la realización del autodiagnóstico la formulación de la estrategia y la asesoría y qué se les puede sugerir al Comité de Desempeño y Evaluación Institucional?

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar y acompañar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Jurídica, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol.

49. ¿Qué se hace si no hay plan estratégico institucional?

De conformidad con MIPG y Ley 1474 de 2011 la Entidad debe formular anualmente su Plan Institucional. Es en el marco de este plan anual institucional que se formula la estrategia de Gestión de conflicto de intereses. Se recomienda hacer la gestión anual diseñando la estrategia de gestión de conflictos con base en los lineamientos del proceso de gestión propuesto por Función Pública.  
El plan estratégico institucional es un instrumento de planeación que las entidades que establece objetivos de largo plazo (4 o más años). La gestión de conflictos de intereses es anual y por ello se inscribe en el plan institucional anual.

50. ¿Cada cuánto se debe realizar el autodiagnóstico?

Una vez al año como insumo a la planeación institucional anual.

51. ¿Qué pasa cuando informo al superior jerárquico que el proceso que lidero se me presentará conflicto de interés y me ordena seguir, ¿Quién será sancionable?

Este tipo de respuesta les corresponde a las autoridades disciplinarias, teniendo en cuenta que el numeral 17 del artículo 48 señala que constituye falta gravísima la de actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales, por lo anterior, es importante que el servidor público manifieste su impedimento dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento.

52. ¿En qué grado están los hermanos de los abuelos?

El tío abuelo es el hermano del abuelo o del abuelo y se encuentran dentro del cuarto grado de consanguinidad

53. ¿Hay restricción cuando hay funcionarios de una entidad que son pareja (esposos)?

En una misma entidad pueden laborar cónyuges o compañeros permanentes. Es importante señalar lo anterior como un conflicto de interés potencial que puede presentarse a futuro, de acuerdo con las funciones y niveles jerárquicos.

54. ¿Hay conflicto de interés cuando el esposo (a) o compañero (a) permanente de un Asesor de una entidad es contratado por una empresa que tiene un convenio o contrato con la Entidad?

Lo anterior puede referirse a un conflicto de interés aparente porque el asesor y su cónyuge puedan que no tengan intereses particulares. Si el asesor y su cónyuge son ajenos a los procedimientos de contratación o convenio con la entidad no existirá conflicto de interés

55. ¿Qué ocurre si se evidencia que un servidor tiene un conflicto de intereses con un tema que es de su competencia, pero en el que actúa sin participar en la toma de decisión final, sólo en el trámite de ese tema?

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas debe manifestar su impedimento o podrá ser recusado, como se observa no se refiere únicamente a la toma de decisiones finales sino a acciones en cualquier etapa dentro de la actuación administrativa.

56. Somos una empresa con participación del Estado del 82%, ¿debemos en nuestra política implementar o controlar los conflictos hasta qué grado de consanguinidad?

El grado de consanguinidad no depende de la participación del Estado. En cualquier entidad pública o privada se puede presentar conflicto de interés.  El artículo 40 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 señala los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil

57. ¿Las personas naturales para efectos de contratar con el estado, deben diligenciar el formato de bienes y rentas, ¿qué contiene la declaración de conflicto de interés?

El literal g) del artículo 2 de la Ley 2013 de 2019 señala como sujetos obligados a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas que celebren contratos. El Legislador no hizo diferenciación de cuales contratistas del Estado debían publicar la información. Por lo tanto, todos los contratistas que suscriban contratos con el Estado deberán diligenciar el formato de publicación proactiva de declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses.

58. ¿Qué consecuencias legales para los contratistas y el fundamento para las actuaciones, sancionatorias o de terminación del vínculo?

Este tipo de respuesta les corresponde a las autoridades disciplinarias sobre las consecuencias que puede acarrear el incumplimiento de la Ley 2013 de 2019 al no publicar y divulgar la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de intereses e impuesto sobre la renta y complementarios. En las obligaciones señaladas en el contrato se puede exigir que, para la suscripción de este, se publique la información señalada en la ley.

59. ¿Cuál es la diferencia entre los riesgos de conflictos de interés y riesgos de corrupción?

El conflicto de intereses es una situación que por sí misma no constituye un caso de corrupción o una falta disciplinaria. Pero, en el caso en que el servidor público o contratista no registre y declare sus impedimentos frente a una situación en la cual tiene intereses particulares y no se retira de esta situación, se pueden constituir en un riesgo que si se materializa se configura como un caso de corrupción.

60. Cuando en una Entidad existe comité de ética ¿este podría ser el encargado de definir las políticas y lineamientos de conflictos de interés de la Compañía?

El Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017, por el cual se expide el MIPG II, integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y suprime todos los comité que no sean obligatorios por mandato legal.

La estrategia de gestión de conflictos de intereses, como parte de la política de integridad del MIPG serán planeadas y evaluadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual deberá ser el único comité en las entidades. No obstante, se podrán conformar grupos de trabajo, equipos técnicos o fuerzas de tarea que apoyen la formulación de estrategias de operación y articulación al interior de la entidad.

Se recomienda a las entidades en las que exista el Comité de Ética, cambiar el nombre por Comité de integridad, articularlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que lidere la implementación de la política de integridad. Si la entidad no cuenta con Comité de Ética activo, se recomienda que se conforme un equipo de trabajo que debe ser designado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional .

Este grupo de trabajo puede estar integrado por Gestión Humana, Control Interno, Planeación y Comunicaciones, con la responsabilidad de implementar la política de integridad.

61. ¿En dónde se puede pedir apoyo a capacitación?

A la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

62. ¿La estrategia debería estar en cabeza del máximo nivel directivo de la entidad?

Teniendo en cuenta que la gestión de conflictos de intereses hace parte de la política de integridad del MIPG, todo lo relacionado con la planeación, ejecución y seguimiento deber ser liderada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.  Se recomienda que se conforme un equipo de trabajo, vinculado al Comité e integrado por  Gestión Humana, Control Interno, Planeación y Comunicaciones, que se encargue de la implementación de la política de integridad.

63. ¿Cuál sería dentro de la Entidad, el área que puede tener el rol de asesoría para los colaboradores en conflicto de intereses?

Se recomienda las entidades en las que exista el Comité de Ética, cambiar el nombre por integridad, articularlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y lidere la implementación de la política de integridad. Si la entidad no cuenta con Comité de Ética activo, se recomienda que se conforme un equipo de trabajo, vinculado al Comité e integrado por  Gestión Humana, Control Interno, Planeación y Comunicaciones, que se encargue de las tareas operativas de la implementación de la política de integridad. Adicionalmente, una buena práctica es vincular a las oficinas jurídicas para que asesoren tanto a servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos en la declaración y trámite de conflicto de intereses.

64. ¿Hay algún término para realizar el proceso de gestión de conflicto de intereses en las entidades?

El objetivo de la estrategia de gestión de conflicto de intereses es que se encuentre, de manera progresiva, articulada con la planeación institucional, inicialmente con el Plan anual Institucional, el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan Institucional de Capacitación. Una vez realizado el autodiagnóstico y formulada la estrategia de gestión, la entidad debe iniciar el proceso de gestión de conflictos de intereses.  
Para la planeación del año 2021 se espera que la formulación  de la estrategia de gestión de conflictos de intereses se articule a la planeación institucional que se publica a 31 de enero de cada año.

65. ¿Hay alguna guía para definir los lineamientos de conflicto de intereses para la implementación dentro de las entidades?

En el siguiente micrositio sobre la política de integridad - conflicto de intereses se puede descargar la guía denominada “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano” y demás herramientas que permitirán implementar en la entidad acciones preventivas de conflicto de intereses  https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio

66. ¿Cómo aplicamos un instrumento como el de conflicto de intereses si no tenemos un insumo más importante?

Función Pública dispuso en su página web de dos herramientas:

i) matriz de autodiagnóstico para conocer las condiciones de las entidades,

ii) formato y estrategia para formular las acciones iniciales y anuales de la estrategia.  Adicionalmente, se está ofreciendo ejercicios pedagógicas desde distintas modalidades para fortalecer las capacidades de los servidores públicas y entidades.

67. En cuanto a la obligatoriedad de publicación de declaración de renta, ¿qué se definió frente a los contratistas? ¿Deben publicarla?

El literal g) del artículo 2 de la Ley 2013 de 2019 señala como sujetos obligados a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas que celebren contratos. El Legislador no hizo diferenciación de cuales contratistas del Estado debían publicar la información. Por lo tanto, todos los contratistas que suscriban contratos con el Estado deberán diligenciar el formato de publicación proactiva de declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses.

68. ¿Los asesores deben diligenciar el formato?

Por disposiciones de la Ley 2013 de 2019 a los asesores no les corresponde publicar y divulgar la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de intereses e impuesto sobre la renta ya que es solo para los cargos directivos. Sin embargo, la entidad si puede determinar al interior, un proceso de registro de conflicto de intereses para los servidores que hagan parte de las zonas de más riesgos de presentarse conflicto de intereses.

69. ¿El autodiagnóstico se debe diligenciar cada cuatro o tres meses?

La matriz de autodiagnóstico se debe aplicar previamente a la formulación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses. Una vez formulada las estrategias, las entidades pueden hacer seguimiento a los indicadores establecidos en la estrategia o diligenciar la matriz periódicamente. También en el FURAG, las entidades pueden ver su avance en la estrategia

70. ¿La temporalidad en ejercicio de cargos directivos exime del proceso por conflictos de interés a partir de algún término o no es determinante el tiempo?

La Ley 2013 de 2019 establece  los cargos directivos como sujetos obligados de publicar y divulgar la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de intereses e impuesto sobre la renta. De igual forma señala que esta declaración será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. No establece la Ley un tiempo determinado para eximir a los directivos de realizar dicha declaración.

71. El proceso de talento humano es el que lidera Código de Integridad, entonces también debe elaborar la estrategia de los conflictos de interés e iría dentro del Código de Integridad o se hace por aparte

El código de integridad y la estrategia de conflicto de intereses se encuentran dentro de la política de desarrollo administrativo de “Integridad” que hace parte de MIPG. El Comité de Gestión y Desempeño puede definir la dependencia, área o grupo de trabajo de la entidad para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

72. ¿Para los contratistas también aplica la Ley 2013 de 2019?

De conformidad con el literal g) del artículo 2 la Ley 2013 de 2019, los contratistas se encuentran como sujetos obligados y por lo tanto les corresponde la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el aplicativo dispuesto por la Función Pública.

Para registrar y consultar la información sobre las declaraciones pueden ingresar al aplicativo a través de la página web: a < https://www.funcionpublica.gov.co > Recomendados > Ley 2013 de 2019 Registre aquí la Declaración de bienes y renta y conflictos de interés, donde se encontrará los siguientes enlaces:

• Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019  
• Publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés  
• Aplicativo de diligenciamiento  
• Consulta ciudadana

73. ¿Cómo funciona el tema de deber de declaración de contratistas, cuando éste es una persona jurídica, o un consorcio?

De conformidad con el literal g) del artículo 2 la Ley 2013 de 2019, los contratistas se encuentran como sujetos obligados y por lo tanto les corresponde la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el aplicativo dispuesto por la Función Pública.

Los contratistas pueden ser personas naturales y jurídicas, públicas o privadas. Para el caso de las personas jurídicas el representante legal es quien diligencia el formato de declaración de bienes y rentas y el registro de conflicto de intereses y se debe adjuntar el impuesto sobre la renta y complementarios de la persona jurídica.

74. ¿Qué es conflicto de interés moral?

Se aclara que no es conflicto de interés moral, sino el tipo de interés que puede tener un servidor público.

El interés al que se refiere la norma “puede ser directo e indirecto y de cualquier índole, es decir, material, intelectual, o inclusive puramente moral. No sólo el interés económico, el más común, sino cualquier otro motivo que lleve al funcionario a querer determinada decisión, acorde con el interés que puede ser de cualquier índole.

El servidor puede obtener para sí o para los suyos, una ventaja o provecho de tipo patrimonial o moral. Si lo que pretende probar es la existencia de un interés moral, debe acreditarse con absoluta claridad la afectación de su fuero interno, o en otras palabras, de su capacidad subjetiva para deliberar y fallar.

75. ¿Un correo electrónico es válido para exponer un caso de conflicto de interés? ¿Para formular un impedimento al competente, se puede hacer por correo electrónico institucional, sustentándolo debidamente dentro del correo electrónico?

La ley 1437 de 2011 “por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, señala lo siguiente frente a los procedimientos administrativos por medios electrónicos:

Artículo 35 señala que los procedimientos administrativos se adelantarán por escrito, verbalmente, o por medios electrónicos de conformidad con lo dispuesto en la normatividad.  
Artículo 53 igualmente indica que los procedimientos y trámites administrativos podrán realizarse a través de medios electrónicos  
Artículo 54. Registro para el uso de medios electrónicos.  
Artículo 55. Los documentos públicos autorizados o suscritos por medios electrónicos tienen la validez y fuerza probatoria que le confieren a los mismos las disposiciones del Código de General del Proceso.    
Artículo 56. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación.

Por lo anterior, el impedimento podrá ser presentando por medios electrónicos siempre y cuando se adjunte el escrito debidamente motivado, donde se identifique la causal de impedimento que se invoca, los hechos en que se fundamenta y las pruebas que se pretenda hacer valer.

76. ¿Exactamente esos tres días a partir cuando operan?

El artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" señala que en caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior. Es decir a partir de que se presenta alguna situación de las señaladas en las causales de impedimento de que trata el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, se debe presentar el impedimento.

77. ¿Qué pasa si se presenta un impedimento y este es negado? ¿Procede recurso contra la decisión?

Las decisiones que se profieran en el trámite de un impedimento o recusación no tendrán recurso alguno.

78. ¿El conflicto en el caso que propone la posición de la entidad es decisoria?

El superior decidirá de plano sobre el impedimento si lo acepta o lo deniega, igual sucede al resolver la recusación. La improcedencia de los impedimentos y las recusaciones puede presentarse si la causal de impedimento no está debidamente fundamentada.

79. ¿El superior jerárquico debe pronunciar por escrito, ante el pronunciamiento del impedimento  del funcionario?

El pronunciamiento para decidir el impedimento debe ser por escrito. El superior decidirá de plano sobre el impedimento si lo acepta o lo deniega, igual sucede al resolver la recusación.

80. Y para las empresas de economía mixta que nos regimos por el Derecho privado, ¿por dónde se puede publicar la declaración ya que no tenemos SIGEP?

El parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2013 de 2019, señala que el Departamento Administrativo de Función Pública deberá habilitar el acceso al SIGEP, a las entidades públicas que actualmente no reportan información en este sistema para los efectos de cargar la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el aplicativo dispuesto por la Función Pública.

Para registrar y consultar la información sobre las declaraciones pueden ingresar al aplicativo a través de la página web: a < https://www.funcionpublica.gov.co > Recomendados > Ley 2013 de 2019 Registre aquí la Declaración de bienes y renta y conflictos de interés, donde se encontrará los siguientes enlaces:

• Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019  
• Publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés  
• Aplicativo de diligenciamiento  
• Consulta ciudadana

81. De acuerdo con el Literal (g) del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019 indica que “Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función”, ¿En las personas jurídicas quién debería tomar el curso de Integridad?, ¿Cómo sería el procedimiento para los contratistas del exterior?, por último ¿Para los contratistas vigentes, cuál es el plazo para realizar el curso de integridad? y ¿Para los futuros contratistas en qué momento se les exigiría el curso de integridad?

En primer lugar, es importante señalar que la Ley 2013 de 2019 se refiere a la transparencia y publicidad mediante la publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios no hace referencia al Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Una vez aclarado lo anterior se responden las preguntas sobre el curso de integridad:

Pregunta: ¿En las personas jurídicas quién debería tomar el curso de Integridad?: El curso está dirigido a cualquier persona que ocupe un cargo en el Estado sin importar el nivel jerárquico o esté vinculado en cualquier modalidad contractual.

Pregunta: ¿Cómo sería el procedimiento para los contratistas del exterior? El curso puede ser desarrollado por el contratista ingresando al curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción a través del siguiente link:  https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad

Pregunta: ¿Para los contratistas vigentes, ¿cuál es el plazo para realizar el curso de integridad? y ¿Para los futuros contratistas en qué momento se les exigiría el curso de integridad? No existe un plazo definido para la realización del curso ni para la exigencia del mismo, sin embargo, desde la Función Pública se invita a que los servidores y contratistas desarrollen el curso con el fin de orientarlos para que actúen en ejercicio de sus funciones con base en los principios de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

82. Si en una entidad donde solamente el Representante Legal y el Auditor son funcionarios Públicos y los demás cargos directivos son de carácter privado, ¿los privados deben diligenciar todos los formatos y hacer esta publicación?

De conformidad con el literal e) del artículo 2 la Ley 2013 de 2019, son sujetos obligados quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado, la norma menciona la generalidad de los cargos directivos sin distinguir sin son cargos directivos de servidores públicos o si son cargos directivos de trabajadores que se rigen por el derecho privado. Por lo tanto, las entidades deben identificar cuáles son los cargos directivos existentes en la misma.

83. Si soy evaluador en un proceso de contratación y uno de los oferentes, en oportunidades anteriores había realizado ataques y quejas sobre dicho evaluador, ¿en caso de que sea nombrado como evaluador en otro proceso que el oferente mencionado este participando, puedo declararme impedido?

Se debe analizar si la situación señalada se ajusta a las causales de impedimento señaladas en el artículo 11 de la ley 1437 de 2011 “por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” y si con la situación descrita se podría afectar la imparcialidad del servidor, su capacidad de decisión y el desempeño eficaz y respecto de la labor que desempeña.

84. Dentro de las entidades, ¿el comité de MIPG, lidera la implementación de la estrategia? ¿O se debe crear un grupo aparte que establezca los lineamientos y lo presente a MIPG?

Si en la entidad el comité de MIPG lidera la estrategia de prevención de conflicto de intereses puede seguir con la formulación e implementación de la estrategia.

Para las entidades que no cuenten con el grupo, área o dependencia, pueden gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño  el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

85. ¿En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses?

En el componente de planeación para el diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses la entidad puede:

1. Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.

2. Incorporar en iniciativas adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la estrategia para la gestión del conflicto de intereses

3. Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses

86. ¿Las actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses se deben incluir en el PAAC 2020 o se incluyen a partir del 2021?

El objetivo de la estrategia de gestión de conflicto de intereses es que se encuentre, de manera progresiva, articulada con la planeación institucional, inicialmente con el Plan anual Institucional, el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con sus procedimientos internos de planeación y ajustes a la misma, la entidad, una vez realizado el autodiagnóstico y formulada la estrategia de gestión, la entidad debe iniciar el proceso de gestión de conflictos de intereses.

Para la planeación del año 2021 se espera que la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses se articule a la planeación institucional que se publica a 31 de enero del año.

87. ¿Podrían desarrollarse conjuntamente las actividades de divulgación y usar el mismo procedimiento para los conflictos de interés?

La propuesta de estrategia en prevención de conflicto de intereses comprende acciones dentro de los componentes de planeación, condiciones institucionales, pedagogía y seguimiento y evaluación, las cuáles se pueden trabajar de manera conjunta. Para consultar la propuesta de estrategia y autodiagnóstico puede ingresar al siguiente link:  
   
Descargar formato para autodiagnóstico para gestión de conflictos de intereses https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Formato\_autodiagnostico\_conflictos\_de\_interes.xlsx/a882dc43-2429-3a2e-b235-5ff1bc680a3c?t=1588082949967  
Descargar formato para la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Formato_formulacion_estrategia_conflictos_intereses.xlsx/6fc3f470-ece0-fc63-eeb3-d05da59976f3?t=1588082946242>

88. ¿Debe eliminarse el Comité de Ética y asumir sus funciones el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo? De ser positiva la respuesta, ¿quién asume los procesos de investigación? ¿Puede el Comité de Ética asumir las funciones de gestión de conflictos de interés, y reportar periódicamente al Comité de IGD? Considerando la relación de los comités de integridad y ética y sus códigos los cuales hacen referencia a la capacitación, procedimientos de tratamiento y políticas en temas éticos.

El Artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017, por el cual se expide el MIPG II, integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y suprime todos los comités que no sean obligatorios por mandato legal.

La estrategia de gestión de conflictos de intereses, como parte de la política de integridad del MIPG serán planeadas y evaluadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual deberá ser el único comité en las entidades. No obstante, se podrán conformar grupos de trabajo, equipos técnicos o fuerzas de tarea que apoyen la formulación de estrategias de operación y articulación al interior de la entidad.

Se recomienda a las entidades en las que exista el Comité de Ética, cambiar el nombre por Comité de integridad, articularlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que lidere la implementación de la política de integridad. Si la entidad no cuenta con Comité de Ética activo, se recomienda que se conforme un equipo de trabajo que debe ser designado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Este grupo de trabajo puede estar integrado por Gestión Humana, Control Interno, Planeación y Comunicaciones, con la responsabilidad de implementar la política de integridad.

89. Quisiera saber si se puede solicitar apoyo a la función pública para hacer una capacitación virtual a los funcionarios de la Entidad

Los asesores de los sectores están atentos para brindar la respectiva asesoría y acompañamiento para que las entidades implementen acciones de prevención de conflicto de intereses. Las capacitaciones se pueden realizar sobre el diligenciamiento de autodiagnóstico y construcción de la estrategia de prevención en conflicto de intereses.

A continuación, señalo el nombre los asesores:  
Hacienda y Crédito Público: José Antonio Torres Méndez Correo: jtorres@funcionpublica.gov.co  
Vivienda, Ciudad y Territorio: Maritza Alejandra Aguirre Fuentes Correo: maguirre@funcionpublica.gov.co

90. ¿Qué área o dependencia es la encargada de diligenciar y enviar las matrices? aparte de ser un trabajo conjunto?

Por sus funciones las dependencias más indicadas para liderar e implementar la gestión de conflictos de intereses son: Talento Humano, Planeación, comunicaciones y control interno desde su rol. La Oficina Jurídica puede desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

91. ¿Cuál es el fundamento normativo y la política aplicable al conflicto de intereses?

En términos generales, un conflicto de intereses es una situación, que se origina cuando un interés particular genera un sesgo en la neutralidad y objetividad de una acción o decisión en el servicio público. Teniendo en cuenta que un conflicto de intereses representa un potencial riesgo para materializar hechos de corrupción, afectar la transparencia e integridad y vulnerar la prevalencia del interés general, resulta fundamental que los gobierno lo regulen y desarrollen instrumentos para gestionarlo.

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, la Convención Interamericana contra la Corrupción y el Manual de integridad de la Organización de Desarrollo y Cooperación Económica – OECD, coinciden en que los Estados parte están obligados a establecer directrices para que los servidores públicos declaren sus actividades externas, inversiones, activos y cualquier beneficio que puedan configurar un conflicto de intereses con el ejercicio de sus responsabilidad y decisiones.

Para el caso colombiano, el conflicto de intereses está regulado en el Régimen de Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses, que se fundamenta en la Constitución Política. El artículo 122 de la Constitución indica que:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento… Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público”.

Por su parte, el artículo 126 determina los grados de consanguinidad y afinidad que están cobijados por en el círculo de intereses de los servidores públicos:

“Los servidores públicos no podrán nombrar empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco  
podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación.

Por su parte, el Código único Disciplinario, Ley 734 de 2002, establece las disposiciones en cuando a deberes y prohibiciones de los servidores públicos.

“ARTÍCULO 40. Conflicto De Intereses. 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.”

“ARTÍCULO 48. Faltas Gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:  
(...) 17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales. (...)”

A su vez, la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, en los artículos 11 y 12 señalo lo referente al conflicto de interés y causales de impedimento y recusación como también su trámite.

“ARTÍCULO 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta (…)”

Recientemente, la Ley 2013 de 2019, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés señala,

“Artículo 4°. Información mínima obligatoria para registrar. T0do sujeto obligado contemplado en el artículo 2° de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Teniendo en cuenta este marco normativo, la gestión preventiva del conflicto de intereses hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como componente de la política de integridad. El Manual Operativo establece como lineamiento genera:

“Desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

92. ¿Cuáles deben ser esos lineamientos metodológicos para realizar el procedimiento y su control dentro de MIPG?

Para la implementación del componente de conflicto de intereses de la política de integridad, el manual operativo del MIPG como instrumento metodológico la “sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control”.

Para la implementación de la gestión preventiva de conflicto de intereses, Función Pública dispone de una caja de herramientas, en la que puede descargar instrumentos para la formulación y seguimiento de acciones a desarrollar en las entidades. Dentro de los instrumentos se encuentra la matriz de autodiagnóstico, a partir de la cual las entidades podrán identificar las actividades desarrolladas hasta el momento, y formular actividades en el Formato de la Estrategia, que también se encuentra disponible para descargar. Además de matriz de autodiagnóstico y el formato de la estrategia, en la caja de herramientas para la gestión de conflicto de intereses podrá consultar el marco normativo y el banco de conceptos. La ruta para la caja de herramientas es la siguiente:

Micrositio política de integridad: puede ingresar a la página web: a  < https://www.funcionpublica.gov.co >> Recomendados >> Integridad pública >>Conflictos de intereses >> Caja de herramientas >> Formatos >>

Además de la caja de herramientas, Función Pública dispone de materia pedagógico. Puede ver el Video de la sesión de capacitación conflicto de intereses: el cual se encuentra tanto en el canal de YouTube o la cuenta de Facebook del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Puede consultar este material ingresando a la página web www.youtube.com >> digite en el buscador Función Pública >> diríjase a la sección de videos >> ubique el video de la sesión, el cual está nombrado como: Capacitación sobre Lineamientos para la Gestión de Conflicto de Intereses, o acceda al video a través del siguiente vínculo: https://www.youtube.com/watch?v=znaWj2iIDHs. en Facebook el enlace que se indica a continuación: https://www.facebook.com/FuncionPublica/videos/742674173222916/. También disponemos del documento con la presentación acerca de conflicto de intereses: la que puede descargar en el siguiente enlace <https://bit.ly/2X3OOqF>

93. ¿Para el monitoreo de esta tarea puede recaer en otras áreas (gestión del talento humano, planeación o control interno de gestión), para que ayuden al monitoreo el cumplimiento? En caso afirmativo, ¿cuál sería la justificación legal frente a este planteamiento? Lo anterior en aras de prevenir que este Despacho se convierta en Juez y parte frente su incumplimiento

En primer lugar, cabe reiterar que la implementación del componente de conflicto de intereses en la política de integridad tiene un enfoque preventivo. Es decir, que las entidades deben, en primer lugar, promover y hacer seguimiento que los servidores públicos cumplan con los mandatos en cuanto a la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses (Ley 2013 de 2019). En segundo lugar, deben definir los roles y procedimientos para que se surta el trámite para impedimentos y recusaciones reglamentando por el Artículo 12 de la ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. De esta manera, las situaciones y motivaciones de los impedimentos o recusaciones deben ser analizadas de manera individual y su trámite debe ceñirse estrictamente a los actores establecido por la ley.

Las acciones y estrategias requeridas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión están orientadas a la identificación de riesgos en materia de conflicto de intereses, a la promoción de capacitación en temas de integridad, a hacer seguimiento a la publicación de la declaración de bienes y rentas, a hacer un registro de los impedimentos y recusaciones tramitadas, entre otras acciones. Es decir, que la gestión preventiva de los conflictos de intereses pretende que las entidades construyan condiciones institucionales para evitar que se materialicen hechos de corrupción por situaciones de conflicto de intereses, a partir de acciones preventivas, pedagógicas y de gestión de riesgos.

Ahora bien, por ser parte del MIPG, la implementación de la gestión preventiva de los conflictos de intereses debe estar liderada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Desde Función Pública recomendamos, como buena práctica, que el Comité designe un equipo de trabajo compuesto por delegados de las dependencias encargadas de Talento Humano, Planeación, Control Interno, Comunicaciones y Jurídica. En algunos casos puede ser el mismo equipo de trabajo que ha venido implementando el Código de Integridad. En todo caso, este equipo de trabajo debe estar articulado con el Comité, que tendrá autonomía para sumar otras dependencias, de acuerdo con las particularidades de cada entidad.

Este equipo de trabajo debe identificar, formular e implementar las acciones preventivas para la gestión de conflicto de intereses. En ningún caso, este equipo de trabajo debe hacer parte del trámite de un impedimento o recusación, ya que la ley es clara en definir las partes y tiempos involucrados.