

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERESES EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

Política de Integridad Pública

Introducción

La Política de Integridad Pública, como motor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene como objetivo la apropiación de una cultura de integridad en el servicio público para, a partir de allí, promover un cambio cultural, garantizando el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general.

El concepto de integridad pública que desarrolla esta política parte de la conceptualización de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que define la integridad como el *“constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”* (OCDE, 2017).

En ese sentido, la gestión preventiva de conflictos de intereses es uno de los principales elementos de esta política y, para facilitar su cumplimiento, el Departamento Administrativo para la Función Pública pone a disposición de las entidades y organizaciones públicas el presente procedimiento, dividido en tres (3) etapas básicas:

- 1) el análisis institucional del estado actual de los procesos y procedimientos para la adecuada gestión preventiva de conflictos de intereses en la entidad y su adecuación institucional correspondiente, de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG);
- 2) la ejecución de las medidas y acciones definidas e incorporadas en la planeación institucional; así como la ejecución y uso de las estrategias, procedimientos, mecanismos y herramientas generados para ello; y
- 3) la implementación de las actividades de seguimiento y control correspondientes.

Este procedimiento presenta las actividades primordiales que deben desarrollar las entidades para construir o actualizar su planeación institucional con miras a desarrollar una adecuada y efectiva gestión de sus conflictos de intereses, articulada en el marco de su estrategia anual de Integridad Pública.



Contenido

Introducción	0
Contenido	1
ETAPA DE ADECUACIÓN INSTITUCIONAL	2
1. Autodiagnóstico	2
2. Actualización de políticas de operación	3
ETAPA DE EJECUCIÓN	5
1. Gestión de las declaraciones de conflictos de intereses	5
2. Capacitación	6
ETAPA DE SEGUIMIENTO	7
HERRAMIENTAS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR EN LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	8



ETAPA DE ADECUACIÓN INSTITUCIONAL

1. Autodiagnóstico

Realice el autodiagnóstico para la gestión de conflictos de intereses¹, según lo determinado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional. Para ello, tenga en cuenta:

<p>Analice las actividades de sus áreas o dependencias</p>	<p>En el marco de la identificación de riesgos de gestión y de corrupción, bajo la orientación de su oficina de planeación institucional o quien haga sus veces, <u>analice procesos y áreas institucionales</u> que por sus funciones y responsabilidades pueden enfrentar situaciones de conflictos de interés en virtud de la regulación, gestión, control o decisión de asuntos públicos.</p> <p>Para ello, <u>identifique</u> cuáles tienen a cargo manejo de información privilegiada, confidencial o sensible; procesos de decisión o gestión que involucren el manejo de recursos; o actividades de las cuales se puedan obtener beneficios particulares o dádivas por parte de usuarios o terceros interesados en influir en las decisiones del servidor público.</p>
<p>Identifique sus cargos con mayor riesgo de conflictos de intereses</p>	<p>Para identificar posibles riesgos de conflictos de intereses, <u>analice sus cargos con responsabilidades</u> directivas, de inspección, vigilancia, control, ordenación del gasto y gestión financiera, de contratación o adquisiciones; así como aquellos involucrados en la administración de trámites, o manejo de información confidencial, considerando su tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento temporal o de periodo, contrato de prestación de servicios, trabajador oficial u otro).</p> <p>Identifique, especialmente, sus cargos y funciones que, según la Ley 2013 de 2019, determinan a los sujetos obligados a publicar sus bienes y rentas y conflictos de intereses; y aquellos que, conforme el Decreto 830 de 2021, determinan a las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en su entidad.</p>
<p>Identifique riesgos de corrupción asociados a conflictos de intereses</p>	<p>Como complemento al punto anterior, <u>analice</u>, a la luz de sus procesos institucionales y cargos y funciones identificadas, <u>las posibles situaciones</u> en las cuales se pueden presentar conflictos de intereses que deriven en hechos de corrupción.</p>
<p>Identifique sus antecedentes en conflictos de intereses</p>	<p><u>Verifique</u> si en las áreas de riesgo en estudio se han presentado previamente <u>situaciones de conflicto de intereses</u>. Las áreas que por la naturaleza de sus funciones pueden representar mayores riesgos de conflictos de interés son, principalmente, la alta dirección, talento humano, contratación, financiera, administrativa, tecnologías de la información, control interno y dependencias que resuelven trámites de usuarios, ciudadanos o particulares.</p>

¹ Se sugiere utilizar el [formato de autodiagnóstico para la gestión de conflictos de interés](#).



2. Actualización de políticas de operación

Con el fin de actualizar su política de operación sobre gestión de riesgos institucionales e integrar en ella los lineamientos para la gestión preventiva de conflictos de intereses, impedimentos, recusaciones, inhabilidades e incompatibilidades, sugerimos adelantar las siguientes acciones:

- ✓ **Conozca y apropie la normativa** sobre inhabilidades e incompatibilidades, conflictos de intereses y causales de impedimento y recusación correspondiente a sus servidores y contratistas.
- ✓ **Defina los lineamientos** de la entidad para gestionar los conflictos de intereses de sus servidores y contratistas. Esto significa precisar la filosofía o política de la entidad sobre el manejo o gestión de los conflictos de intereses.
- ✓ **Incorpore la identificación de riesgos de integridad pública e implementación de controles** frente a posibles conflictos de intereses en el proceso de gestión de riesgos de su entidad.
- ✓ **Establezca su procedimiento** para gestionar conflictos de intereses, identificando elementos como:

canales para declarar conflictos de intereses y para recusar o denunciar servidores públicos y contratistas.

paso a paso para gestionar conflictos de intereses y recusaciones, desde su radicación hasta su decisión e implementación de medidas de control, identificando áreas o cargos responsables y plazos, según la normativa vigente.

grupos o áreas que brindan guía y apoyo tanto en la identificación como en la declaración, gestión y seguimiento de los conflictos de intereses.

medidas, instrumentos y herramientas de seguimiento a los conflictos de intereses y recusaciones gestionadas.

actividades para el análisis periódico de información de las declaraciones de conflictos de intereses y recusaciones gestionadas con el fin de mejorar y actualizar su estrategia anual de Integridad Pública.

- ✓ **Capacite a su personal** encargado de guiar y apoyar en la identificación, declaración, gestión y seguimiento de los conflictos de intereses en la normativa vigente y las directrices



asociadas, el procedimiento establecido por la entidad, el manejo del [Aplicativo por la Integridad Pública](#)² y los mecanismos e instrumentos de seguimiento y control respectivos.

- ✓ Si lo considera necesario, incorpore en su estrategia anual de Integridad Pública la **actualización del procedimiento para la gestión de riesgos y controles** con base en los resultados de los análisis periódicos de la información de conflictos de intereses.
- ✓ **Defina y conforme**, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, **el grupo de trabajo encargado de la implementación de la Política de Integridad Pública** y los grupos, áreas y cargos responsables de las acciones definidas para la gestión preventiva de conflictos de intereses.
- ✓ Con base en lo anterior, **defina las actividades requeridas para implementar** adecuadamente cada una de las acciones establecidas e incorpórelas en su estrategia anual de Integridad Pública.

² El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) dispuesta para el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021.



ETAPA DE EJECUCIÓN

1. Gestión de las declaraciones de conflictos de intereses

De conformidad con las actividades definidas en la etapa previa, desarrolle las siguientes acciones:

Socialice las responsabilidades y acciones establecidas con las áreas y personas que forman parte del procedimiento definido ³ .
Implemente las acciones establecidas en dicho procedimiento.
Divulgue el documento del procedimiento para la gestión de conflictos de intereses en la entidad y publíquelo en su sitio web, conforme los lineamientos sobre transparencia y acceso a la información pública.
Publique y mantenga actualizada en su sitio web la lista de Personas Expuestas Políticamente (PEP) de su entidad identificadas conforme lo establecido en el Decreto 830 de 2021.
Difunda los canales adecuados dispuestos para registrar recusaciones y declarar conflictos de intereses.
Asesore a sus servidores y contratistas que lo requieran en la identificación y declaración de sus conflictos de intereses, el conocimiento de la respectiva gestión y en el manejo del Aplicativo por la Integridad Pública.
Sistematice y clasifique las declaraciones de conflictos de intereses y recusaciones radicadas, tanto directamente a la entidad como registradas en el Aplicativo por la Integridad Pública en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
Para ello, creamos la Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones , la cual le permitirá a su entidad tener control y hacer seguimiento sobre cada una de las etapas de las declaraciones de conflictos de intereses y las recusaciones de sus servidores y contratistas.
Analice la información anterior, según las indicaciones que se brindan en la siguiente etapa de este procedimiento.
Haga seguimiento periódico a su implementación e incorpore las acciones de mejora requeridas.
Incorpore en su planeación institucional buenas prácticas identificadas en otras entidades u organismos públicos, o en el sector privado.

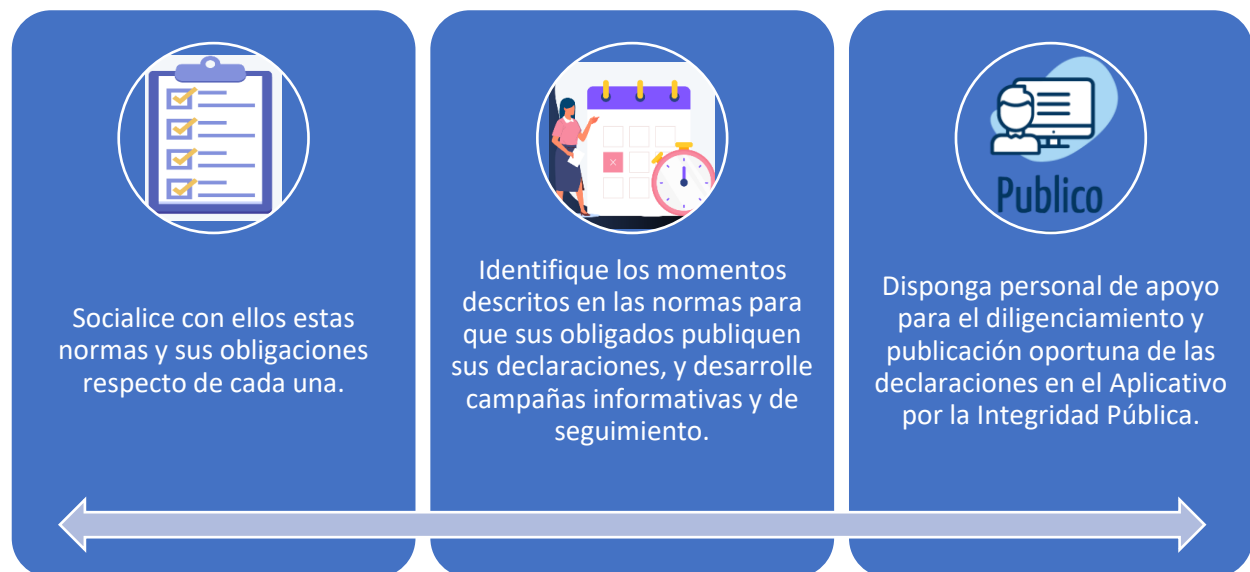
³ En general, las áreas y personas involucradas son Talento Humano, Control Interno, Control Interno Disciplinario y directores o jefes de áreas o grupos de trabajo.

2. Capacitación

Posterior a la construcción del autodiagnóstico, y con el fin de crear una cultura de declaración de los conflictos de intereses, proceda a socializar entre sus servidores y contratistas las actividades, procedimientos y equipos o personas a cargo definidas, para lo cual:

<p>Incorpore en su Plan Anual de Capacitación talleres, conferencias, seminarios u otros espacios que orienten sobre la identificación de inhabilidades e incompatibilidades, conflictos de intereses y causales de impedimento y recusación; su declaración o radicación; sus beneficios o implicaciones para el adecuado funcionamiento del Estado; y las posibles sanciones asociadas⁴.</p>	<p>Efectúe jornadas pedagógicas de sensibilización, socialización y apropiación de los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y restricciones de sus servidores y contratistas, así como de las situaciones o escenarios de posibles conflictos de intereses que pueden enfrentar, y la importancia de declarar, o recusar, oportunamente y su impacto en la prevención de riesgos de la entidad.</p>	<p>Informe adecuadamente a sus servidores y contratistas el procedimiento y los canales determinados por la entidad para declarar y gestionar los conflictos de intereses y recusaciones.</p>
---	---	---

Adicionalmente, y como acciones específicas dirigidas a sus servidores y contratistas obligados al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021:



Función Pública dispuso el [Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción](#) para brindar el conocimiento básico a servidores públicos y contratistas del Estado que les permita tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.

⁴ Consulte nuestra [Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano](#).



ETAPA DE SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar un correcto seguimiento a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones, así como de la información correspondiente, la entidad deberá implementar las siguientes acciones:

- Analice periódicamente la información de las recusaciones y declaraciones de conflictos de intereses registradas en el Aplicativo por la Integridad Pública en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y las radicadas directamente a la entidad, contrastándola con información de otras fuentes como, por ejemplo:

Las hojas de vida de los servidores y contratistas y sus declaraciones de bienes y rentas (SIGEP)



La información registrada en el Aplicativo por la Integridad Pública en cumplimiento del Decreto 830 de 2021 y de la [Directiva Presidencial 001 de 2022](#) relacionada con los contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

Información de otras plataformas como el [Sistema Electrónico para la Contratación Pública \(SECOP\)](#) y el [Portal Anticorrupción de Colombia \(PACO\)](#), entre otros.



- Con base en el ejercicio anterior, realice un informe sobre sus resultados e identifique en él los posibles escenarios de riesgo asociados al conflicto de intereses y las acciones preventivas requeridas.
- Incorpore en los procesos correspondientes (identificación y gestión de riesgos, contratación, gestión del talento humano u otros) las acciones preventivas identificadas.
- Identifique, igualmente, acciones de mejora asociadas al procedimiento para la gestión de conflictos de intereses e incorpórelas de forma articulada con su estrategia anual de Integridad Pública.
- A través de su oficina de control interno, en su rol de «Evaluación y Seguimiento», realice seguimiento y control a la implementación y cumplimiento de las acciones previstas para la gestión preventiva de conflictos de intereses de la estrategia anual de Integridad Pública formulada en su planeación institucional, e incluya sus resultados en la *Informe anual del sistema de Control Interno*.



HERRAMIENTAS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR EN LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

Le invitamos a consultar los siguientes documentos e instrumentos, generados por Función Pública para apoyar a las entidades y organismos del Estado en la identificación y adecuada gestión de sus conflictos de intereses y recusaciones:

- **Micrositio de conflicto de intereses:** habilitado por Función Pública para orientar en la identificación y declaración de conflictos de intereses. Disponible en www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses.
- **Aplicativo por la Integridad Pública:** herramienta del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) dispuesta por Función Pública para la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, y registro de conflictos de intereses establecido por la Ley 2013 de 2019. Disponible en www.funcionpublica.gov.co/fdci.
- **Guía para la gestión preventiva de conflictos de interés:** brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público. Disponible en www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818.
- **Micrositio sobre el Código de Integridad Pública:** informa sobre el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y presenta herramientas e instrumentos para su implementación en las entidades y organismos del Estado. Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>.
- **Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** tiene como propósito brindar el conocimiento básico que permita a los servidores públicos y contratistas del Estado tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular. Disponible en www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad.