



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**

Política de Integridad Conflicto de interés

Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al
Ciudadano

2022



Política de Integridad Conflicto de Interés

Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
Función Pública

Agenda



Política de Integridad



Identificación de Conflicto de Intereses



Gestión de Conflicto de Intereses



Aplicativo “Por la integridad pública”



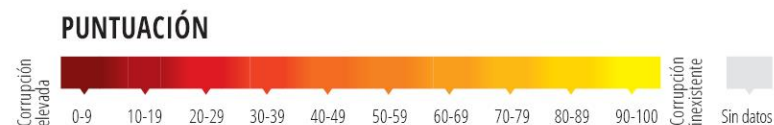
Preguntas



Política de Integridad

ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN 2020

Niveles de percepción de la corrupción
en el sector público en 180 países y
territorios de todo el mundo.



#cpi2020

www.transparency.org/cpi

Publicado por Transparency International (2020) bajo licencia CC BY-ND 4.0 

ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN 2020


AMÉRICAS

43"100

PUNTUACIÓN MEDIA

AMERICAS

COLOMBIA

Score 39/100 Rank 92/180 Score change  +3 since 2012



| PUNTOS | PAÍS/TERRITORIO | POSICIÓN | 40 | Trinidad y Tobago | 86 |
|--------|------------------------------|----------|----|----------------------|-----|
| 77 | Canadá | 11 | 39 | Colombia | 92 |
| 71 | Uruguay | 21 | 39 | Ecuador | 92 |
| 67 | Chile | 25 | 38 | Brasil | 94 |
| 67 | Estados Unidos de América | 25 | 38 | Perú | 94 |
| 64 | Barbados | 29 | 38 | Surinam | 94 |
| 63 | Bahamas | 30 | 36 | El Salvador | 104 |
| 59 | San Vicente y las Granadinas | 40 | 35 | Panamá | 111 |
| 57 | Costa Rica | 42 | 31 | Bolivia | 124 |
| 56 | Santa Lucía | 45 | 31 | México | 124 |
| 55 | Dominica | 48 | 28 | República Dominicana | 137 |
| 53 | Granada | 52 | 28 | Paraguay | 137 |
| 47 | Cuba | 63 | 25 | Guatemala | 149 |
| 44 | Jamaica | 69 | 24 | Honduras | 157 |
| 42 | Argentina | 78 | 22 | Nicaragua | 159 |
| 41 | Guyana | 83 | 18 | Haití | 170 |
| | | | 15 | Venezuela | 176 |

#cpi2020

www.transparency.org/cpi

Publicado por Transparency International (2020) bajo licencia CC BY-ND 4.0 



2020

39

2019

37

2018

36

2017

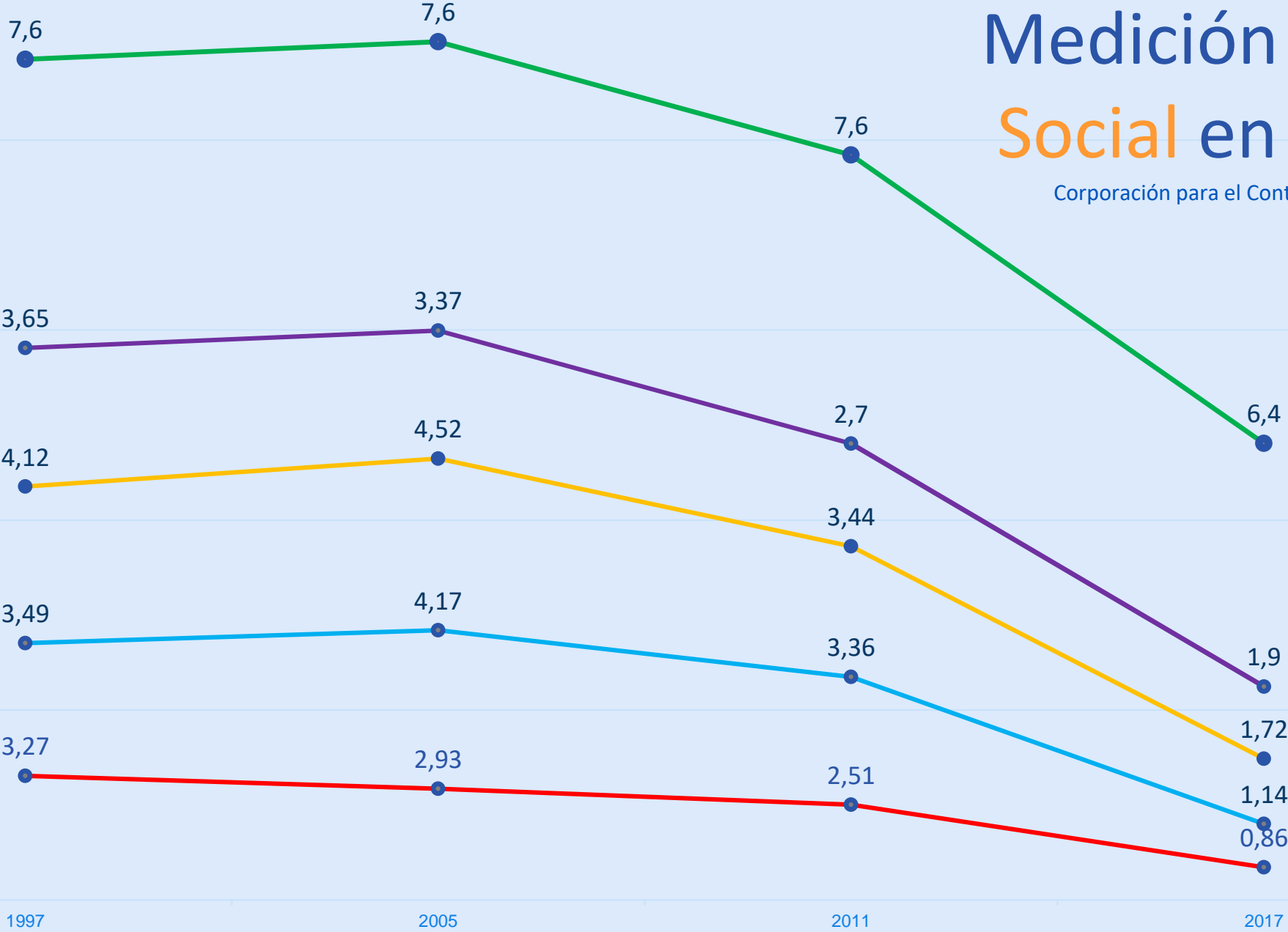
37

2016

37

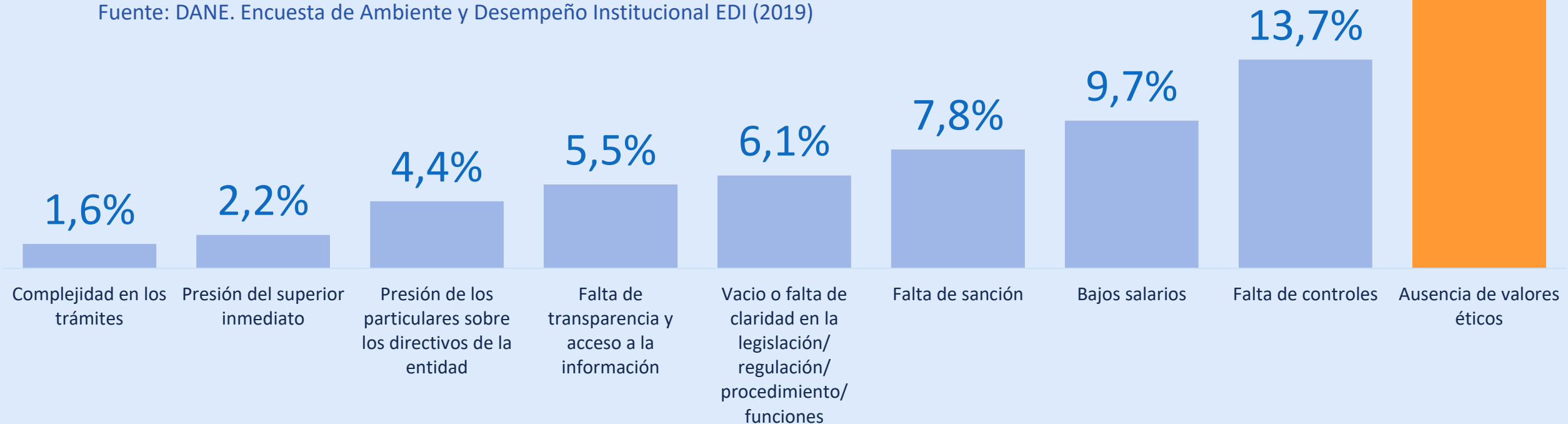
Medición de Capital Social en Colombia

Corporación para el Control Social CONTRIAL, 2018



De los siguientes factores ¿Cuál es el que más puede influir para que se presenten **prácticas irregulares** en la **administración pública**?

Fuente: DANE. Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional EDI (2019)





Integridad

Entidades Orientada hacia la
Integridad y la Ciudadanía



Rendición de Cuentas interna,
promoción de la integridad

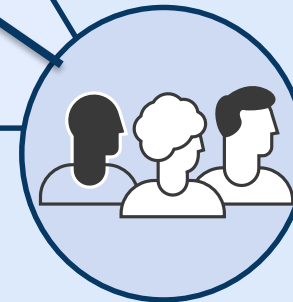
Transparencia, Participación
ciudadana y rendición de cuentas

Confianza

Servidores
Comprometidos y
meritorios



Ciudadanos
Participativos e
informados



Colaboración y Co-creación

Políticas, normas y herramientas



Las normas son
necesarias pero no
suficientes...

v



¿Qué se entiende por Integridad?



“La integridad consiste en la **coherencia** entre las declaraciones y las realizaciones”

Fuente: Antohny Downs, 1957

“La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los **valores, principios y normas éticos** compartidos, para mantener y dar prioridad a los **intereses públicos**, por encima de los intereses privados, en el sector público.”

Fuente: OCDE, 2017

Ley

Normas formales (Constitución,
Leyes, Decretos, etc.)

Regulación Legal

Sanción
Cumplimiento de normas

Cultura

Reglas y valores
imperantes en una
sociedad

Regulación Mutua

Vergüenza
Reconocimiento mutuo

Moral

Principios éticos personales

Auto-Regulación

Culpa
Sentirse bien con uno mismo

Comportamientos

Tensiones y Contradicciones

Fuente: A. Mockus (2002) Convivencia como armonización de ley, moral y cultura.
J. Elster (2007). Explaining Social Behavior





Valores del
Servicio
Público

Curso Virtual de
Integridad



Fiscalía
Contraloría
Procuraduría



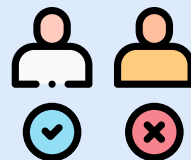
Índice de Desempeño
Institucional – Encuesta
Desempeño

Marco de Integridad de Colombia



Evaluación de Riesgos de
Integridad

Sistema de dilemas
éticos



Matriz de Autodiagnóstico y
Estrategia



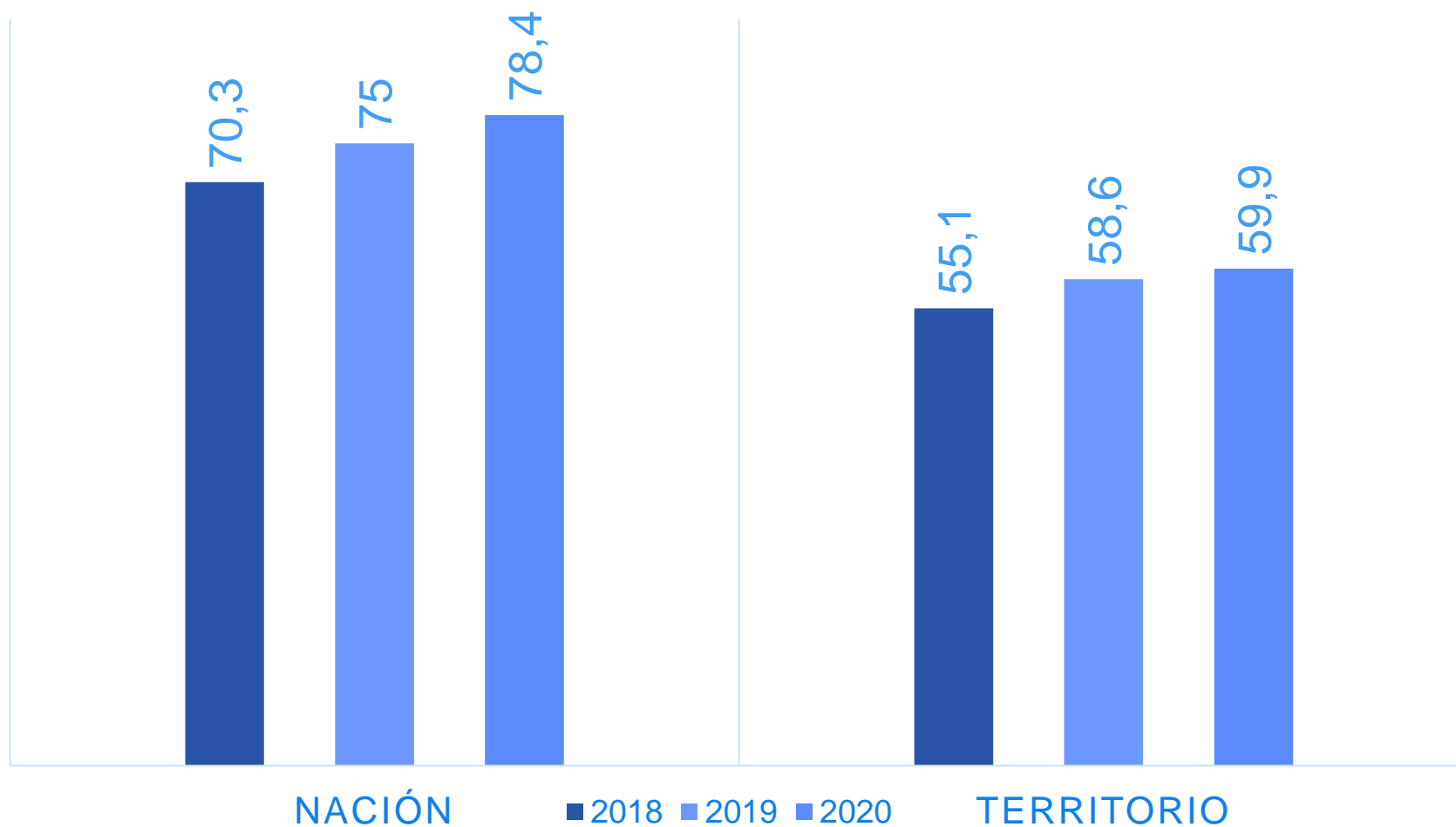
Red Interinstitucional de
Transparencia y
Anticorrupción





Implementación de la Política de Integridad

Índice de Desempeño Institucional





Código de
Integridad

¿Cómo llegamos al código de integridad?

Objetivo: Construcción e implementación de un Código de Integridad en el servicio público colombiano

DIAGNÓSTICO

- Gran cantidad y diversidad de códigos. No homogeneidad.
- Formulados sin la participación de los servidores y la ciudadanía
- Muy extensos y poco conocidos por los servidores de las entidades

BUENAS PRÁCTICAS

- Códigos claros y sencillos, con finalidad pedagógica
- Un código único general para todas las entidades
- Reglas pragmáticas de conducta
- Construcción participativa



Banco Mundial

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad



Implementación del Código de Integridad

1

- Adopción o actualización del Código de Integridad en la entidad

2

- Promoción del cambio cultural

3

- Pedagogía

4

- Articulación Con actores Clave

Adopción o actualización del Código de Integridad en la entidad

Actualización

- Revisar los valores adicionales incluidos por la entidad o adicionarlos
- Diseñar una estrategia de diálogo con los grupos de valor de la entidad para revisar los valores adicionales incluidos por la entidad

Promoción del cambio cultural

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Realizar un diagnóstico y seguimiento inicial o anual de apropiación de los valores de integridad al interior de la entidad a partir de los resultados del FURAG; encuestas y grupos focales con los colaboradores de la entidad.

Diseño

- Fomentar la apropiación de los valores del Código de Integridad al interior de la entidad que involucre las cuatro acciones básicas para fomentar el cambio cultural (comprometer, ejemplificar, activar, fomentar).

Promoción del cambio cultural

Diagnóstico, Diseño y Seguimiento

- Realizar un diagnóstico y seguimiento inicial o anual de apropiación de los valores de integridad al interior de la entidad a partir de los resultados del FURAG; encuestas y grupos focales con los colaboradores de la entidad.
- Fomentar la apropiación de los valores del Código de Integridad al interior de la entidad que involucre las cuatro acciones básicas para fomentar el cambio cultural (comprometer, ejemplificar, activar, fomentar).

Pedagogía

Sensibilización y capacitación

- Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de integridad.
- Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.

Articulación con actores clave o grupos de valor

Sensibilización y capacitación

- Socializar la normatividad y horizonte estratégico de la gestión preventiva de conflictos de interés con la ciudadanía y el sector privado.
- Adelantar escenarios de diálogo para profundizar en conceptos, perspectivas y herramientas de promoción de la integridad pública



Identificación de Conflicto de Intereses



¿Qué es 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.

Fuente: Adaptado de la Oficina Antifraude de Cataluña (2018)

“Un conflicto de interés representa un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta del ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales”.

Fuente: OCDE

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público.

Artículo 44 Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario y artículo 11 Ley 1437 de 2011 “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

¿Cuál es la diferencia con las inhabilidades e incompatibilidades?

INHABILIDAD

Inhabilidad es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.

La jurisprudencia ha señalado que “Las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas.

INCOMPATIBILIDAD

La incompatibilidad ha sido definida jurisprudencialmente como “imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades”.

La Corte Constitucional ha señalado en relación a las consecuencias de la incompatibilidad, que “(...) si en ella se incurre, el propio ordenamiento contempla la imposición de sanciones que en su forma más estricta llevan a la separación del empleo que se viene desempeñando.

Real

El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y **enfrenta** una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

Potencial

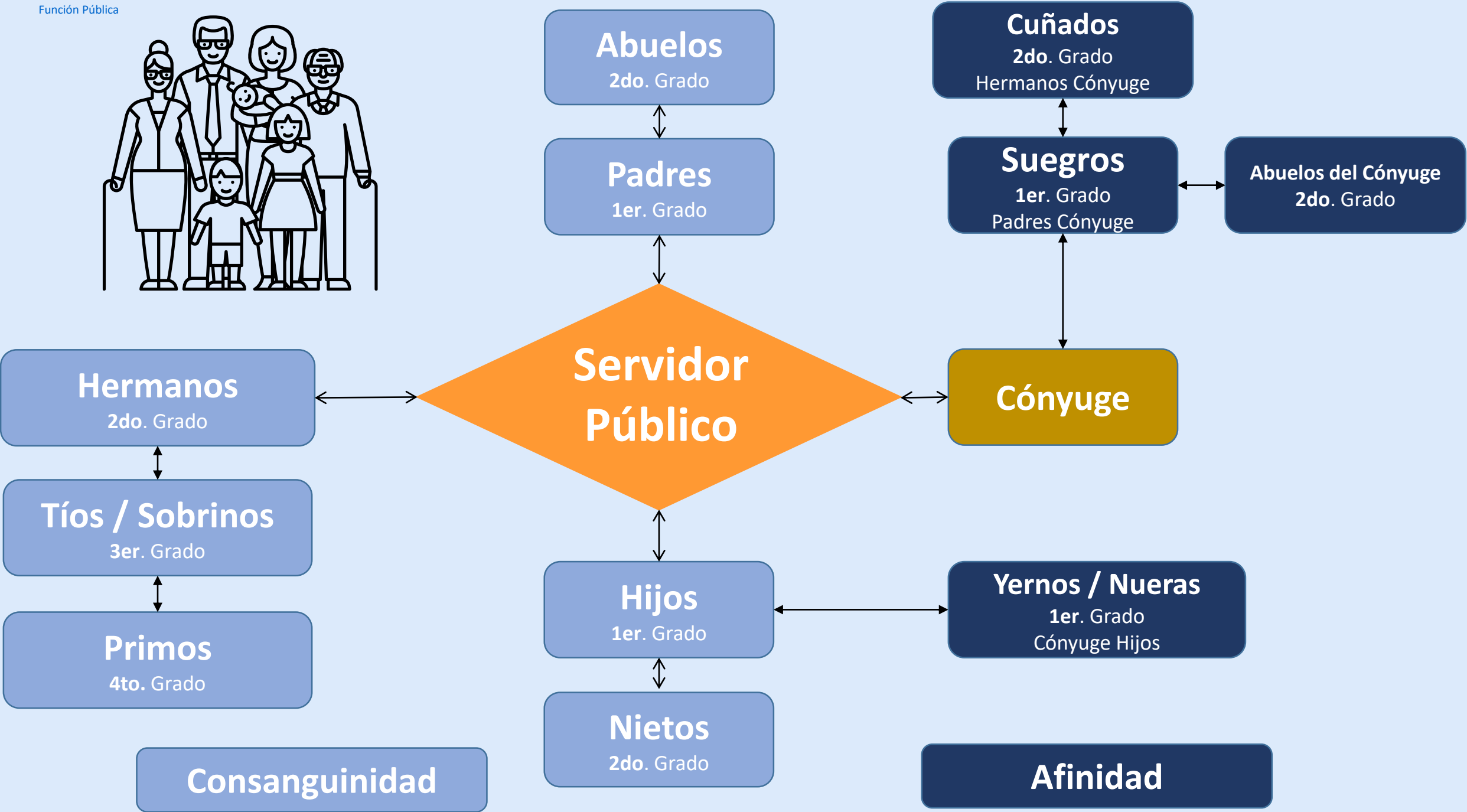
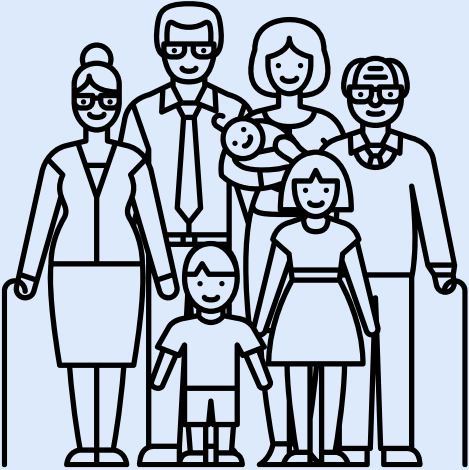
El servidor tiene un interés particular que **podría** influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

Aparente

El servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la razonablemente se podría **suponer** que puede influir para su beneficio.

Circulo de intereses





Causales de impedimento y recusación

Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas **deberá declararse impedido o podrá ser recusado** si no manifiesta su impedimento por:

Tomado del Artículo 11 de la ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”

¿Qué es un impedimento?

Son los elementos que tiene el servidor público para no **interferir en la actuación administrativa**, toda vez, que acredita alguna **causal justificada** que le impida tener absoluta imparcialidad en el momento de adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas

¿Qué es la recusación?

Cualquier persona podrá recusar a un servidor público que incurra en causal de conflicto de intereses, porque se le imputa ausencia de equidad e imparcialidad.

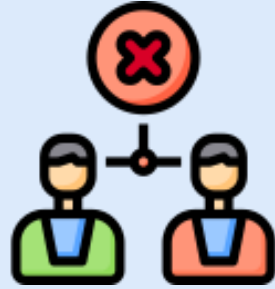
Se debe impedir que en forma temeraria y de mala fe, se utilice la recusación como estrategia **para separar al funcionario de los asuntos de su conocimiento.**

Agrupación causales de impedimento

Conflictos de interés reales - (Ley 1437 de 2011, art. 11º)



**Servidor
público**



1. Interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto



2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior



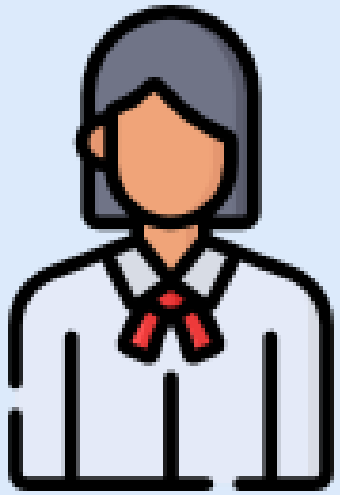
3. Ser curador o tutor de persona interesada en el asunto.
- **Ley 1996 de 2019**



5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales

Agrupación causales de impedimento

Conflictos de interés reales - (Ley 1437 de 2011, art. 11º)



**Servidor
público**



7. Haber formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa



8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable



9. Ser acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa



10. Ser socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa

Agrupación causales de impedimento

Conflictos de interés reales - (Ley 1437 de 2011, art. 11º)



11. Haber dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma



12. Ser heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.



13. Tener decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que se debe resolver.

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



**Servidor
público**

Agrupación causales de impedimento

Conflictos de interés reales - (Ley 1437 de 2011, art. 11º)



**Interesados
actuación**

4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.



6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, denuncia penal contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.

Agrupación causales de impedimento

Conflictos de interés reales - (Ley 1437 de 2011, art. 11º)



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



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



Trámite de los Impedimentos y Recusaciones



Impedimento

1. El impedimento debe formularse en el momento que se tenga conocimiento del hecho.
2. El servidor enviará dentro de los **tres (3) días** siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior.
3. La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los **diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
4. En caso de aceptar el impedimento, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.



Recusación

1. Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los **cinco (5) días** siguientes a la fecha de su formulación
2. La autoridad competente decidirá de plano sobre la recusación dentro de los **diez (10) días** siguientes a la fecha de su recibo.
3. En caso de aceptar la recusación, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.

Instrumentos para la gestión de conflicto de intereses

Declaración Anual de Bienes y Rentas

- Al ingreso al cargo; declaración periódica; al momento del retiro
- Constitución Política, Art. 122
- Ley 190 de 1995

Registro Conflicto de Intereses

- Ley 2013 de 2019 (Sujetos obligados)
- Ley 2003 de 2019 (Congresistas)
- Para cargos donde sea más susceptible la ocurrencia de conflictos de interés.

Impedimento y Recusación

- Declarar una situación de conflicto de interés real



Gestión de Conflicto de Intereses

Estrategia para la Gestión de Conflicto de Intereses

Objetivos
Metas
Actividades
Responsables
Plazos

Planeación

- Diseño de la estrategia

Condiciones Institucionales

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Procesos y procedimientos

Pedagogía

- Sensibilización
- Curso virtual de Integridad

Seguimiento y Evaluación

- Declaración de bienes y rentas SIGEP y aplicativo por la integridad pública
- Registro de conflictos de intereses

Planeación

Diseño de la Estrategia

- Incorporar al **Plan Institucional** la estrategia para la gestión de conflicto de intereses o en el componente de iniciativas adicionales del PAAC
- Incorporar controles a los conflictos de interés en la Gestión de Riesgos y en **Plan Anticorrupción** (PAAC)

Condiciones Institucionales

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Definir **grupo de trabajo** para la gestión de integridad: valores del servicio público y conflictos de interés
- Definir **área** para orientar a los servidores y contratistas
- Realizar el **seguimiento a implementación** de estrategia de gestión de conflicto de intereses.

Procesos y Procedimientos

- Identificar áreas con **riesgo** de conflictos de intereses
- Implementar **canal de comunicación**
- Ajustar el **manual de contratación** de la entidad con orientaciones para declaraciones de contratistas
- Establecer procedimiento interno para la **gestión** de los conflictos de intereses (Artículo 12 Ley 1437 de 2011 y Ley 2013 de 2019)

Pedagogía

Sensibilización y Capacitación

- Realizar estrategias de **comunicación y sensibilización** relacionadas con código de Integridad y conflicto de intereses
- Implementar acciones de **capacitación** sobre declaración y trámite de los impedimentos y recusaciones

Curso Virtual

- Vincular a servidores y contratistas al **Curso Virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción** en página Función Pública

Seguimiento y Evaluación

Declaraciones de Bienes y Rentas

- Garantizar que el 100% servidores públicos y contratistas de la entidad obligados, publiquen la declaración **Ley 2013 de 2019** en el aplicativo por la integridad pública

Registro de Conflicto de Intereses

- Mantener el **registro** de conflictos de intereses que han surtido trámite
- Realizar seguimiento a declaración por servidores públicos y contratistas y al cumplimiento de las acciones para la **prevención** de la estrategia (Áreas de control interno y Comité de Gestión y Desempeño).



Aplicativo Por la integridad pública

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/ley-2013>



Preguntas



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Gracias

Carrera 6 No 12-62, Bogotá D.C., Colombia



7395656 Fax: 7395657



Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770



www.funcionpublica.gov.co



eva@funcionpublica.gov.co