

CIRCULAR EXTERNA No. 020

PARA: SECRETARIOS (AS) DE DESPACHO, DIRECTORES (AS) DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, GERENTES, PRESIDENTES (AS) Y DIRECTORES (AS) DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO, SOCIEDADES ENTRE ENTIDADES PÚBLICAS, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, RECTOR DEL ENTE UNIVERSITARIO AUTÓNOMO, PERSONERÍA, VEEDURÍA, CONCEJO Y CONTRALORÍA DE BOGOTÁ- JEFES O RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO, JEFES O RESPONSABLES DE CONTRATACIÓN.

DE: DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – DASCD

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MÓDULO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL SIDEAP.

FECHA: 09 DE JULIO DE 2021

La **Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano -PPGITH-2019-2030**, aprobada mediante el Documento CONPES Distrital 07 de 2019, busca consolidar procesos de transformación cultural en el talento humano vinculado con entidades y organismos del Distrito Capital buscando la interiorización de conductas y comportamientos éticos que proscriban cualquier tipo de prácticas irregulares en la administración pública la prevención y sanción de cualquier acto de corrupción en la administración pública de Bogotá, D.C.

Entre estas acciones que complementan las previstas por la Política Pública Distrital de Transparencia, Probidad y No Tolerancia con la Corrupción (Documento CONPES D.C. 01) en procura de lograr una cultura sostenible de integridad para generar apropiación de lo público, se encuentra el **Sistema de Seguimiento al Programa para la Gestión de Conflictos de Interés en el Distrito Capital** que busca dotar de una herramienta de información a las entidades y organismos distritales para facilitarles la identificación, declaración, manejo y gestión de los conflictos de interés en procura de lograr que las actuaciones de la administración distrital y la de sus servidores y colaboradores públicos siempre estén guiadas por el interés general y la búsqueda del bienestar de la comunidad.

Téngase en cuenta que el **conflicto de interés** para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política¹, la normativa vigente² y en convenciones internacionales a las que ha adherido el país como la Convención Interamericana de Lucha Contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos – OEA, que reconoce que: *“la corrupción socava la legitimidad de las instituciones públicas, atenta contra la sociedad, el orden moral y la justicia, así como contra el desarrollo integral de los pueblos”* y, que por lo tanto, hace necesario que todos los esfuerzos institucionales se orienten a prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción en el

¹ Artículos 2, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129.

² Ley 734 de 2002; Ley 1437 de 2011.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.

Así las cosas y teniendo en consideración que el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 – Código Único Disciplinario- establece que **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 y que cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido o de lo contrario podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento; siendo este un deber no sólo de los servidores públicos sino también de todas las personas que colaboren con la realización de las funciones u objetivos de las entidades públicas, este Departamento Administrativo se permite poner a disposición de los y las servidores y las y los colaboradores distritales y de las entidades y organismos distritales, el **Módulo para la Gestión del Conflictos de Interés del SIDEAP**.

Este Módulo del SIDEAP responde a la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público distrital, conforme las recomendaciones de instituciones internacionales como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)³ y Transparencia Internacional, que prevén la importancia de trabajar por reforzar las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos y colaboradores en esta materia y, avanza en el **enfoque preventivo** que define la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el que se señala que 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.

Por tal razón, con este aplicativo, la administración pública distrital avanza en la implementación de mecanismos que facilitan la institucionalización de la Política de Integridad del MIPG⁴ en las entidades y organismos distritales, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, en torno a las siguientes temáticas contempladas en el Índice de Desempeño Institucional realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través del FURAG, así:

³ La OCDE elaboró un estudio de integridad en Colombia con el fin de contar con un diagnóstico sobre los avances del país en la materia y planteó una serie de recomendaciones para futuras acciones. Algunas de las principales conclusiones y recomendaciones del estudio apuntan a la importancia de incorporar las políticas de integridad en la gestión del talento humano, mejorar el sistema de declaración financiera y de conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad, teniendo en cuenta que las medidas de integridad son más eficaces cuando se integran a las políticas y prácticas generales de la gestión pública.

⁴ Según los resultados del Índice de Desempeño Institucional de la vigencia 2020, publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), **la Política de Integridad del MIPG corresponde a la de menor puntuación (79,3%) a nivel distrital**.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- a) **Implementación de estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés** que contemplen: difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés, declaración de impedimentos y recusaciones; definición de un área responsable o grupo de trabajo para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés; jornadas de sensibilización, jornadas de capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público; procedimientos para la declaración de impedimentos y recusaciones; registro de conflicto de intereses tramitados.
- b) **Frente al control y gestión de los conflictos de interés:** implementación canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés; implementación canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés incluido en los procesos de gestión del talento humano; actividades para la prevención de conflictos de interés.

Entendiendo los anteriores requerimientos y estándares previstos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG desde el Sector Administrativo de Gestión Pública que tiene como misión coordinar la gestión de los organismos y entidades distritales y promover el desarrollo institucional y el fortalecimiento de la función administrativa distrital y el servicio a la ciudadanía (Art. 46 del Acuerdo Distrital 257⁵ de 2006) se ha venido liderando la implementación de las Políticas Institucionales de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad que conforman la Dimensión del Talento Humano del Modelo MIPG, en el Distrito Capital, lo que aunado a las apuestas de la Política Pública Distrital de Transparencia, Probidad y No Tolerancia con la Corrupción (Documento CONPES D.C. 01) el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD, desarrolló una herramienta de información que se encuentra disponible en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) que permite:

- **A los servidores y colaboradores** de la administración distrital realizar una declaración general de los conflictos de interés potenciales o reales; presentar a través del SIDEAP, los impedimentos que se le presenten cuando consideren que se encuentran incursos en una causal de conflicto de interés y/o presentar recusaciones;
- **A las entidades y organismos del Distrito Capital**, llevar un control sobre los conflictos de interés que se presenten en sus organismos o entidades, para adoptar medidas preventivas o correctivas, en caso de considerarse necesario.

A escala distrital lo que se busca con la declaración del registro de conflictos de interés, es implementar acciones de transparencia para aumentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, así como colaborar con el cumplimiento a las políticas gubernamentales de anticorrupción y el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el marco de las tres líneas de defensa, definiendo mecanismos de identificación y reporte de posibles conflictos de interés en los que puedan verse incursos los servidores públicos y colaboradores de las entidades y organismos del Distrito Capital, de tal manera que en su actuar primen: la transparencia y la legalidad.

⁵ Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

I. GENERALIDADES SOBRE EL CONFLICTO DE INTERES

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)⁶ se entiende por conflicto de interés:

“Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos. Derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas. En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.” (Énfasis fuera de texto)

De la anterior definición, puede afirmarse que el conflicto de interés se configura cuando el interés particular de una persona (servidor público o colaborador) ya sea de carácter personal, laboral o económico, se contrapone con los intereses de la entidad, llevando a la persona a actuar sin objetividad. En todo caso, debe observarse el marco normativo que regula su configuración, su campo de aplicación y sus destinatarios.

Su regulación normativa, se encuentra prevista en los artículos 2, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129 de la Constitución Política de Colombia que instituyen por un parte, que son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo y, que ***los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad y; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento***; y por otra, estableciendo explícitas prohibiciones respecto al favorecimiento de intereses personales (familiares, económicos, filiales) durante el ejercicio de cargos públicos.

Asimismo, la **Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”**, en su artículo 22, regula la garantía de la función pública, y en tal sentido, prevé que el sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, la transparencia, la legalidad, la honradez, la eficacia y la eficiencia, debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, los derechos, cumplir con sus deberes, respetar las prohibiciones y estar sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses señalados en la Constitución Política y en las leyes. Igualmente, en su **artículo 40**, señala lo siguiente respecto al conflicto de intereses, así:

⁶ Guía de Administración Pública sobre Conflictos de Intereses de servidores públicos versión 2.
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

“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”.*

Por su parte, el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”* describe que existe un conflicto de interés, cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, y cuando esto sucede, este (el servidor) deberá declararse impedido o de lo contrario podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento; esto no solo es un deber de los servidores públicos sino también de todas las personas que colaboren con la realización de las funciones u objetivos de las entidades públicas.

Corolario de lo anterior, la **Ley 2016 de 2020**, que adoptó el **Código de Integridad del Servicio Público Colombiano** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial están facultadas para conculcar los 5 valores contenidos en el mismo que caracterizan la labor de los servidores públicos como son la Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia y, en el párrafo del **artículo 1º** del mencionado Código, se prevé lo siguiente:

*“(…) **PARÁGRAFO.** Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.”* Subrayado nuestro.

Así las cosas, el mencionado Código se convierte en una herramienta de la política de integridad y en la iniciativa para reunir diferentes elementos de la gestión de transparencia y probidad en el sector público, así como, crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública, resaltando que ser servidor público y/o colaborador implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público, pero además, instituye una obligación para que las entidades hagan evaluación y seguimiento y generen indicadores que permitan verificar su cumplimiento.

En el ámbito distrital, téngase en cuenta que la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción (Documento CONPES D.C. 001 de 2019) señala que según la OCDE (2017), la gestión de conflictos de intereses está asociada a dos criterios: i) la falta de capacitación de los(as) funcionarios(as) públicos en la materia y ii) el fortalecimiento de procesos de captura, investigación y publicación de la información. Teniendo en cuenta lo anterior, con la medición del Índice de Transparencia de Bogotá (ITB) 2016-2017 se buscó identificar buenas

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



prácticas y medidas preventivas que garanticen la transparencia y la integridad, y contribuyan a mitigar los riesgos de corrupción sobre la gestión de conflicto de intereses. **Para ello, se midió a la existencia de una medida, estrategia, lineamiento o política para la declaración y trámites de conflictos de interés, en las entidades evaluadas. El promedio obtenido fue de 28,6/100, lo cual implica un riesgo muy alto de corrupción;** por lo que prevé que las entidades y organismos distritales avancen en la adopción de medidas anticorrupción que implica entre otras acciones, trabajar en la identificación y gestión de los conflictos de interés que se generan.

En tal sentido, según la Veeduría Distrital (2018), el manejo de los riesgos asociados al conflicto de intereses se debe trabajar en doble vía, ya que la entidad debe contar, como ideal con una guía que no solo prevenga los casos de conflictos, sino que también apoye el conocimiento de las denuncias, las investigaciones y sanciones en caso de comprobar el conflicto según la ley, lo anterior como parte del blindaje que la entidad tenga frente a un posible caso de conflicto de intereses. Asimismo, el servidor al declarar el conflicto se protege evitando alguna investigación y/o proceso de sanción, **creando una cultura de declaración, donde el servidor no se sienta intimidado por reconocer que tiene un conflicto de interés, sino que por el contrario, tenga la convicción que al declarar la existencia de un conflicto, previniendo un riesgo, el cual pueda afectar su carrera profesional en el servicio público, su imagen y la imagen de la entidad en la cual trabaja** (pág. 8).

Concordante con estas disposiciones, el Acuerdo Distrital 761 de 2020 *“Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*, se propuso posicionar al Gobierno Abierto de Bogotá como una nueva forma de gobernanza que reduce el riesgo de corrupción e incrementa el control ciudadano, implementando estrategias que permiten a la administración caracterizarse por ser proba, transparente e íntegra y por ejecutar procesos de participación ciudadana en programas y proyectos, donde se generen soluciones compartidas a problemáticas comunes, como los son la lucha contra la corrupción, asegurando así, el compromiso de la administración distrital con la integridad.

II. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Según Transparencia Internacional, la transparencia es *“la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. Como regla general, los funcionarios públicos, empleados públicos, gerentes y directores de empresas y organizaciones, y las juntas directivas tienen la obligación de actuar de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas”*⁷; lo que necesariamente conlleva a la apropiación de una cultura de integridad en el servicio público distrital que pasa por reconocer que es posible verse incurso en situaciones reales o potenciales que pueden generar conflictos de interés durante la vinculación con entidades y organismos distritales.

⁷ (Transparency International, 2009).

Además, permite interiorizar el deber ético a cargo de los y las servidoras y las y los colaboradores públicos distritales de realizar su declaración de conflictos de interés cuando se ven enfrentados a dichas situaciones e institucionalizar una obligación a cargo de las entidades y organismos, en su gestión adecuada y oportuna, buscando siempre salvaguardar los fines del Estado en torno al interés general y la prosperidad de la comunidad. En este sentido, el presente Módulo de Gestión de Conflictos de Interés que se integra al SIDEAP, se pone a disposición de las entidades y organismos y de los servidores y colaboradores distritales, para:

- Permitir a los **servidores y colaboradores** de la administración distrital realizar una declaración general de los conflictos de interés potenciales o reales; presentar a través del SIDEAP, los impedimentos que se le presenten cuando consideren que se encuentran incursos en una causal de conflicto de interés y/o presentar recusaciones, garantizando con ello, la plena observancia de las disposiciones Constitucionales y legales que le obligan a declarar los posibles impedimentos que se le presenten durante su vinculación con entidades y organismos distritales cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con sus intereses particulares (personales, familiares, económicos, filiales).
- Disponer de una herramienta tecnológica que les permita **a las entidades y organismos distritales**, avanzar exitosamente en la implementación de estrategias para la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés que se presentan en el ejercicio de las funciones u obligaciones a cargo de los y las servidores y las y los colaboradores públicos de la entidad u organismo y, a partir de allí, consolidar cultura de integridad en el servicio público del Distrito Capital.
- Promover una implementación efectiva de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Distrito Capital, a partir de la identificación, control y gestión de los conflictos de interés con miras a institucionalizar y fortalecer, la transparencia y la integridad en el servicio público distrital.

III. HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La herramienta que se desarrolló en el SIDEAP para realizar la declaración general de conflicto de interés constituye en un instrumento de gestión del talento humano que busca responder al enfoque preventivo en la comisión de conductas disciplinables que deben desarrollar las entidades y organismos distritales en el marco de la Política de Integridad del MIPG y de las Políticas Públicas Distritales de Gestión Integral del Talento Humano y de Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción (Documento CONPES D.C. 001 y 007 de 2019) y, que reconocen que en el ejercicio de funciones públicas o en el desarrollo de actividades gubernamentales, continuamente los y las servidoras y las y los colaboradores públicos pueden verse en situaciones que confrontan el deber público de sus intereses privados o personales que podrían influenciar negativamente el desempeño de sus deberes y responsabilidades, pero que los mismos, pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de sus existencia, se provoquen irregularidades o corrupción⁸.

⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el Sector Público Colombiano. Versión 2. Bogotá, D.C., julio de 2020.

Por lo tanto, es pertinente aclarar que el diligenciamiento de la información sobre el registro de conflictos de interés en el SIDEAP, no exime a los servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital de la realización de la declaración proactiva de bienes y rentas y del registro de conflicto de interés de que tratan la Ley 2013 de 2019⁹, Acuerdo Distrital 782 de 2020¹⁰, el Decreto Distrital 189¹¹ de 2020, modificado por el Decreto Distrital 159 de 2021 que en su artículo 9º prevé que todos los servidores públicos y colaboradores del Distrito efectuarán dicho registro y publicación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP.

Precisado lo anterior, debe indicarse que la implementación del Módulo de Declaración de Conflicto de Interés en el SIDEAP, se hace atendiendo a los siguientes parámetros:

- A. Destinatarios:** Dirigidos a Servidores Públicos y Contratistas de Prestación de Servicios Profesionales y/o de Apoyo a la Gestión del Distrito Capital.
- B. Funcionalidades de la herramienta:** El módulo de “*Gestión de Conflicto de Intereses*”, alojado en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP, prevé que los servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital, puedan registrar las situaciones que generan conflictos de interés en los siguientes términos:
 - 1. Módulo Declaración General de Conflictos de Interés:** a través del cual, el/la Servidor/a Público/a o Contratista, se compromete, a informar a la Administración Distrital, de los eventos o situaciones, potenciales o reales, que puedan llegar a ser constitutivas de conflicto de intereses durante su vinculación o al momento de su finalización, con entidades y organismos distritales; asimismo, permite actualizar esta declaración ante la configuración de algunas de las causales de conflictos de interés durante su vinculación, según las tipologías definidas en la normatividad que les rige.

Es así como se sugiere realizar la declaración de conflictos de intereses:

- a) En el momento de posesión en un cargo, suscripción de contrato de prestación de servicios, retiro del servicio o terminación del objeto contractual con la entidad
- b) Cuando el servidor público o colaborador en cualquier momento considera que se encuentra incurso en una situación de conflicto de interés.
- c) En el ejercicio del cargo cuando la entidad establezca el término para realizar la actualización de la declaración del conflicto de intereses. (Ejm: anual)

La información solicitada se parametriza solicitando el Tipo de Declaración (*para tomar posesión del cargo o suscribir contrato de prestación de servicios profesionales y/o de*

⁹ “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”,

¹⁰ “Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital”

¹¹ Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

apoyo a la gestión; actualización durante la permanencia en empleo público y/o ejecución del contrato y retiro del servicio y/o terminación de contrato de prestación de servicios). Entidad y Cargo.

- 2. Módulo de Registro de Impedimentos y Recusaciones:** permite a los servidores (as) públicos (as) distritales registrar impedimentos o recusaciones cuando se configuren conflictos de interés en el ejercicio de sus funciones y, a las entidades y organismos, controlar a través del SIDEAP, los términos de respuesta y asignar al servidor público competente para su atención y decisión.

Con el fin de facilitar el correcto diligenciamiento de la declaración general y del registro de impedimentos y recusaciones, se anexa a la presente circular, el Manual de declaración de conflicto de interés, donde se podrá consultar los tipos de conflictos de interés, normatividad aplicable, causales y procedimiento en caso de configurarse un conflicto, documento que solicitamos sea socializado con todos los servidores y colaboradores de su entidad.

- C. Periodicidad:** De acuerdo con la Guía de la Veeduría Distrital¹², para generar una periodicidad de la declaración de Conflicto de Intereses, se debe establecer como política en las entidades y/o dependencias que el servidor público realice la declaración de conflicto de intereses junto con la declaración de bienes y rentas que se realiza una vez al año.
- D. Adecuación Institucional.** Las entidades y organismos distritales deberán adoptar o ajustar sus procedimientos institucionales para efectos de garantizar la identificación, gestión y control de los conflictos de interés que presenten sus servidores públicos durante el ejercicio de sus funciones u obligaciones. Para tal fin, se recomienda tener en consideración la Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano – Versión 2¹³ del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público Distrital de la Veeduría Distrital¹⁴.
- E. Designación de las personas autorizadas para la administración del Módulo de Conflictos de Interés del SIDEAP por parte de cada una de las entidades u organismos distritales.** Las entidades y organismos del Distrito Capital deberán designar un (a) servidor (a) o colaborador (a) para la administración del Módulo de Conflictos de Interés del SIDEAP, quien estará habilitado para revisar permanentemente los impedimentos y recusaciones realizadas por los/las servidores distritales y realizar el reparto para su atención al servidor público competente para decidir sobre las mismas.

¹² "METODOLOGÍA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES EN EL SECTOR PÚBLICO DISTRITAL-2018"

¹³ <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

¹⁴

[http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/Publicaciones%202018/Guia%20para%20gestionar%20conflictos%20de%20intereses%20en%20el%20sector%20publico%20distrital%20VF%20\(08%20feb%202018\).pdf](http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/Publicaciones%202018/Guia%20para%20gestionar%20conflictos%20de%20intereses%20en%20el%20sector%20publico%20distrital%20VF%20(08%20feb%202018).pdf).

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Para ello, cada entidad debe remitir al correo sideap_entidades@serviciocivil.gov.co a más tardar el **30 de julio de 2021**, el formato acuerdo de confidencialidad, que puede ser descargado en el centro de documentación de SIDEAP, que se encuentra en el enlace <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control/info-importante-tablero-de-control/centro-de-documentacion-SIDEAP>

Recuerde que debe seleccionar la Opción “Tipo de área que autoriza” -TALENTO HUMANO y “Roles a asigna”- Conflicto de Interés,

CLAUSULA CUARTA: TIPO DE USUARIO SOLICITADO. Acorde al rol que desempeñara en SIDEAP para la entidad se autoriza el ingreso a los módulos que se marcan a continuación:

Tipo de área que autoriza:	TALENTO HUMANO	
Roles a asignar:	Conflicto de Interés	

F. Implementación progresiva. En desarrollo de uno de los objetivos de la herramienta en cuanto a crear conciencia sobre la importancia de la transparencia y probidad de los servidores públicos, el DASCD en conjunto con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que lidera la política de integridad, realizará socialización de la herramienta para que los servidores y colaboradores la apropien de manera progresiva. En este sentido, se espera que los servidores y colaboradores, al **15 de Noviembre de 2021** hayan realizado su primer diligenciamiento de la declaración general de conflictos de interés en el SIDEAP.

G. Instrumentos de Capacitación en el Módulo de Conflicto de Interés del SIDEAP. En el centro de documentación de SIDEAP podrá consultar el “Instructivo Declaración y Registro de Conflicto de Interés” y el video tutorial, los cuales abarcan la totalidad de los aspectos que se deben tener en cuenta para el diligenciamiento de la declaración general de conflictos de interés y la presentación de impedimentos o recusaciones, definiendo los parámetros de operación del aplicativo y realizando la explicación de cada uno de los campos que deben ser diligenciados por el usuario, así como, el paso a paso para interponer un impedimento o una recusación. A continuación, se relacionan los enlaces de consulta: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Instructivo%20Conflicto%20de%20Intereses%20Usuario_0.pdf;

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control/info-importante-tablero-de-control/videos-tutoriales>.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Igualmente, las entidades y organismos distritales podrán participar de las capacitaciones programadas para la apropiación de la herramienta de Conflictos de Interés por parte de sus servidores (as) públicos (as), para lo cual, se adelantarán dos jornadas de capacitación:

- **Miércoles 21/07/2021** de 8:00 am a 10:00 a.m: <https://meet.google.com/usv-uytj-rtm?authuser=0>
- **Miércoles 29/07/2021** de 8:00 am a 10:00 a.m: <https://meet.google.com/mdb-ekno-fxf?authuser=0>
- **Miércoles 04/08/2021** de 8:00 am a 10:00 a.m: <https://meet.google.com/yzh-smic-wud?authuser=0>
- **Miércoles 11/08/2021** de 8:00 am a 10:00 a.m: <https://meet.google.com/iuo-ivdj-sfr?authuser=0>

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, se permite informar que atenderá y prestará soporte en todo lo relacionado con el funcionamiento en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, a través del formulario que se encuentra en el enlace https://soporte_dascd.helppeoplecloud.com/, a través de la línea telefónica 3680038 opción 1 y a través de nuestro servicio de Ventanilla Virtual en el enlace https://www.serviciocivil.gov.co/portal/form/ventanilla_virtual. Asimismo, se informa que la profesional Jennifer Daza estará atenta a resolver las dudas técnicas relacionadas con la Gestión de Conflictos de Intereses (jdaza@serviciocivil.gov.co)

Finalmente, les reiteramos el compromiso del Sector Gestión Pública por lograr una administración pública distrital transparente y al servicio de la ciudadanía y que cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento de la normatividad señalada será oportunamente atendida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Cordialmente,


NIDIA ROCÍO VARGAS

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Anexo: Instructivo Declaración y Registro de Conflicto de Interés

ACCIÓN	SERVIDOR (A)	CARGO	FIRMA	FECHA
Proyectado por:	Jennifer Daza Sanabria	Profesional Especializado – STJ		25-06-2021
Revisado por:	Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico Jurídico del Servicio Civil Distrital		25-06-2021
Revisado por	Slendy Contreras Amado	Jefe Oficina Asesora de Planeación		25-06-2021
Revisada y ajustada por:	María Constanza Romero Oñate	Asesora Dirección DASCD		29-06-2021
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).				

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co

