

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

1. POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La Beneficencia de Cundinamarca adopta su política para la **identificación y declaración de conflicto de intereses** en los que pueden incurrir los servidores públicos vinculados a la entidad y todas aquellas personas que tengan relación contractual con la Beneficencia de Cundinamarca, en el ejercicio de su función pública, de tal manera que el desarrollo de sus actividades se realice en ejercicio de la integridad. Así mismo, **establece las directrices para identificar y resolver las situaciones de conflicto de intereses que se presenten.**

La Beneficencia de Cundinamarca, como entidad pública, no está exenta de que se generen este tipo de situaciones y, por consiguiente, establece como requisito para la posesión o para el ejercicio de las funciones públicas que las personas vinculadas a la entidad, funcionarios y contratistas, y quienes estén en proceso de vinculación suministren dicha información a la Secretaría General-Gestión del Talento Humano, con copia a la Oficina Asesora Jurídica si corresponde, y que su declaración se incorpore o bien a su historia laboral o bien a su carpeta contractual.

2. DEFINICIONES

Códigos de Integridad y de Buen Gobierno: Definen las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los Servidores Públicos para lo cual adopta y apropia los principios y valores para su desempeño.

Confiabilidad de la Información: La información debe contener los lineamientos claros y bien definidos para la gestión de la entidad y el cumplimiento de sus obligaciones, garantizando el acceso a la misma por parte de los interesados.

Confidencialidad de la Información: Brindar de manera adecuada la información, garantizando el acceso a la información pública y establecer los controles para la información reservada y clasificada.

Conflicto de Interés: Se refiere al conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de los servidores públicos y los contratistas y que podría influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales” (OCDE, 2017). “El conflicto de interés surge cuando un servidor público o contratista, tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones públicas, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos”



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Función Pública: Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal. Incluye a todas las personas que realizan o contribuyen a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas (Guía de Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública, noviembre 2016).

Integridad: Es la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de las políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor” (Función Pública, MIPG, 2017)

Información Pública Clasificada: El artículo 18 de la Ley 1712 de 2014 establece que: “La información pública clasificada es toda aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito, dado que la entrega de esta información puede causar un daño al derecho de la intimidad, al derecho de toda persona a la vida, a la salud o a la seguridad, y a los secretos comerciales, industriales y profesionales”.

Información Pública Reservada: El artículo 19 de la Ley 1712 de 2014 establece que la información pública reservada es aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado, de manera motivada y por escrito, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional, cuando la información solicitada tenga relación con: Defensa y Seguridad Nacional, Relaciones Internacionales, Administración efectiva de la Justicia, Estabilidad macroeconómica y financiera, Derechos de infancia y adolescencia y salud pública.

Parentesco de Consanguinidad: De acuerdo con el Código Civil se entiende que el parentesco de consanguinidad es 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 (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y 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 (art. 64 Ley 1098 de 2006)



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

Transparencia y Acceso a la Información Pública: Se refiere al derecho de acceso que tienen los ciudadanos a la información respecto a la gestión de lo público, y al alcance, la precisión y la oportunidad en que se presenta dicha información. Permite “hacer público lo público”, visibilizar y acceder de manera libre a la información sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones de la administración de la ciudad y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos de Bogotá.

3. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia 1991 en su artículo 122, dispone que “... Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y 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.” Sus artículos 126 y 179 señalan las causales comunes de inhabilidades.

La Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”:

Artículo 1, el cual estipula que “Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita:

- ✓ Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los distintos niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos
- ✓ Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información.
- ✓ Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración.

El Artículo 15 dispone que “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de la función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo.

La Ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario”, Título IV Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflictos De Intereses del Servidor Público. Artículo 44. 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”

La Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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 su impedimento por:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: Representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. (...)”

El Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, recomienda que entre las herramientas para implementar la Política de Integridad se apliquen mecanismos



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender, y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener.

La Ley 2013 de 2019 “Por medio de la 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”. La ley tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de 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.

El Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el cual surgió de un proceso participativo que involucró a servidores públicos y ciudadanos en la selección de los cinco valores principales que representan esta labor: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

4. VALORES DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

El Código de Integridad de la Beneficencia de Cundinamarca, incluye los valores que orientan el actuar de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, en armonía con los valores del servicio público, bajo criterios de integridad, transparencia y efectividad, para garantizar la prestación de servicios sociales de acuerdo a los lineamientos legales, en relación con las destinaciones propias de sus legados y donaciones e igualmente, prestar servicios sociales con recursos propios, del presupuesto del Departamento o de otros presupuestos públicos o privados, venta de servicios, contratos o convenios, donaciones y alianzas estratégicas.

Los servicios sociales se orientan a la población adulta mayor y personas con discapacidad mental y cognitiva más pobres y vulnerables del Departamento de Cundinamarca y de los territorios con los que se convenga, mediante programas orientados a la protección integral de las personas víctimas de todo tipo de violencia, para el restablecimiento de sus derechos fundamentales.

Estos valores son:

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público” o de un contratista.

Sin embargo, otras organizaciones como la OCDE, Transparencia por Colombia y las Veedurías tienen otras definiciones complementarias que permiten orientar e identificar las situaciones de posibles conflictos de intereses, que se relacionan a continuación:

“Un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales” (OCDE, 66, 2017)

- “El conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).
- “...Es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.” Veeduría Distrital.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de intereses.

6. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública las siguientes características pueden servir de guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- ✓ Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, estos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- ✓ Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- ✓ Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- ✓ Su identificación y declaración tiene por objetivo preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- ✓ Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- ✓ Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- ✓ Afectan la legitimidad y el normal funcionamiento de la administración pública.

7. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

La Beneficencia de Cundinamarca adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses que fue adaptada por el Departamento Administrativo



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co



de la Función Pública con base en el documento “Gestión de los Conflictos 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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal, pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

¿Cómo identifico un conflicto de intereses?

Con base en las definiciones anteriormente descritas, la siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de intereses:

Tabla 1. Tipos de conflicto de interés

	Real	Potencial	Aparente
Interés Particular	Tengo interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No Tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aun no estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en una situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

Fuente: Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública

8. TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

La siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de intereses de acuerdo con la normatividad colombiana. En la tabla se aclaran las situaciones del conflicto en las cuales se debe realizar una declaración de impedimento.

Tabla 2 Tipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 1) Ley 1952 de 2019 (Art 44), Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 1) Ley 136 de 1994 (art. 70) Ley 5 de 1992 (art. 286)
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 2) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 2)
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del Ministerio Público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 11) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 4) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 12)
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 2)
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 3) Ley 1564 de 2012, (art.141 numeral 4)



Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 3) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 3)
Amistad enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 8) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 5) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 9)
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 10) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 6) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 11)
Litigio controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 5) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 6)
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 13) Ley 1564 de 2012 (art. 141 numeral 14)
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria 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 o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), 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 o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 6) Ley 1564 de 2012 (art. 141 numeral 7) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 8)
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 7) Ley 1564 de 2012 (art. 141 numeral 8)





Acreedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 9) Ley 1564 de 2012 (art. 141 numeral 10) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 9)
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés o haya 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.		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 16)
Lista de candidatos	Que el servidor haya 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.		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 14)
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 16)
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 4) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 5)
Hereder o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011 (art.11 numeral 12) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 5) Ley 1952 de 2019 (Art 104 numeral 7) Ley 1564 de 2012 (art.141 numeral 13)
Dávivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 1952 de 2019 (Art 39 y 72)





<p>Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas</p>	<p>Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, abuelos, de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4</p>
<p>Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación</p>	<p>Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2</p>
<p>Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso</p>		<p>Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2</p>
<p>Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado</p>	<p>Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.</p>		<p>Ley 144 de 1994, art. 16</p>

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

En consideración con lo anterior, de acuerdo con el Código Civil, se entiende que el parentesco de consanguinidad “es 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 (art 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y 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 (art.64 Ley 1098 de 2006)”



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGov](https://www.facebook.com/CundinamarcaGov) [@CundinamarcaGov](https://www.twitter.com/CundinamarcaGov)
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co



Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

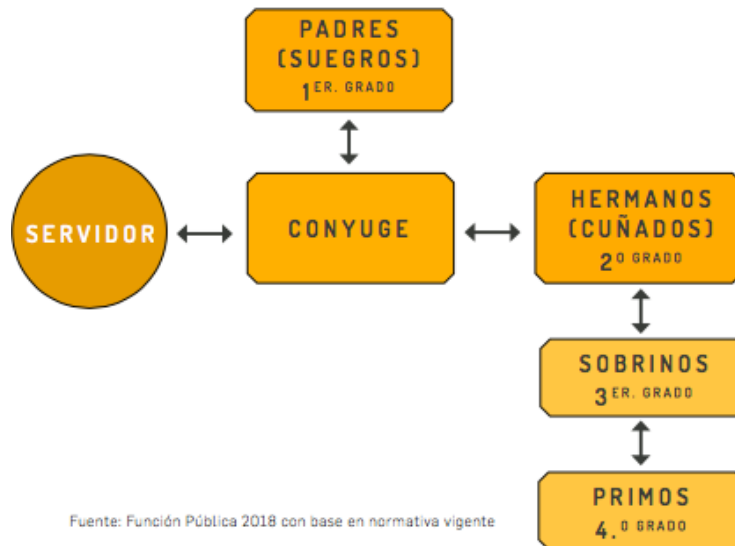
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

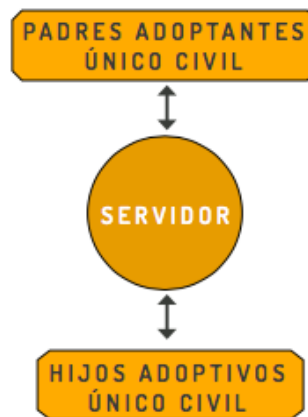


Ilustración 2. Parentesco por afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 3. Parentesco por adopción



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

9. PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

Al inicio de cada vigencia, los servidores públicos y contratistas de la Beneficencia de Cundinamarca, que se encuentren en un real, potencial o aparente conflicto de interés deben declararlo, teniendo en cuenta la tabla N° 2 de Tipificación de conflictos de intereses que se encuentra en el numeral 10. Es responsabilidad de cada uno diligenciar el formato establecido para tal fin, sin importar que parezca evidente que no existe el riesgo de que se materialice el conflicto de interés.

Link de acceso al formulario de diligenciamiento:
<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob
www.beneficiaciuncundinamarca.gov.co

Si entre los períodos de reporte llega a generarse un posible caso, los servidores públicos o contratistas deberán reportarlo inmediatamente a la Secretaría General-Gestión del Talento Humano, con copia a la Oficina Asesoría Jurídica si corresponde y actualizar la información en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.1 Pasos a seguir cuando existe un real, potencial o aparente conflicto de intereses

Si se materializa un real, potencial o aparente conflicto de intereses se deberá:

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Toda la información debe tratarse bajo el principio de confidencialidad y en el marco de la política de Protección de Datos Personales adoptada por la Beneficencia de Cundinamarca.
- ✓ Documentar la decisión.

9.2 Responsables del Procedimiento

Es responsabilidad de la Secretaría General de la entidad – Gestión Talento Humano las siguientes actividades:

Realizar la correcta difusión, socialización y aplicación de la Política de Conflicto de Intereses en La Beneficencia de Cundinamarca.

Aplicar la Política de conflicto de intereses en la entidad, dar ejemplo, orientar a los servidores públicos y contratistas.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficiaciacundinamarca.gov.co

Reportar los conflictos de intereses y verificar la publicación de las declaraciones de bienes y rentas cada año.

Garantizar que los funcionarios y contratistas registren su declaración de conflictos de intereses en el link establecido previo a su vinculación con la entidad.

De presentarse un conflicto potencial, aparente o real deberá solicitar a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que realice la indagación e investigación y proceda a la sanción, si es pertinente.

Realizar el seguimiento a los reportes de conflictos de interés que se realicen y pronunciarse sobre los mismos.

Verificar la correcta aplicación de la Política y elaborar el reporte periódico de conflictos de intereses por parte de los servidores y contratistas vinculados a la Beneficencia de Cundinamarca.

Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Política.

Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Política; presentar los informes respectivos ante el Comité Directivo.

Los servidores públicos, contratistas y demás vinculados a la entidad son responsables de reportar las eventuales situaciones que puedan devenir en conflictos de intereses.

9.3 Deberes de los servidores públicos y contratistas:

Participar en los eventos de divulgación y socialización de la política de conflicto de intereses y en la estrategia de prevención, adoptarla por medio de la declaración de conflicto de intereses anualmente, junto con la declaración de bienes y rentas.

Participar en sesiones de formación y capacitación para la prevención y el manejo de los conflictos de interés.

Los directivos y asesores de la Beneficencia de Cundinamarca, deberán evaluar y abordar conflictos de intereses del personal a cargo.

9.4 Seguimiento a la aplicación de la Política

Para el seguimiento a las situaciones de conflicto de interés, la Secretaría General – Gestión Talento humano propone la siguiente matriz, la cual se adopta en el marco de esta Estrategia:



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Tabla 3. Seguimiento Conflicto de Interés

Nombre	Dependencia	Caso de Conflicto	Clasificación	Jefe Inmediato	Fecha de declaración	Fecha de seguimiento	Control
Nombre del servidor público	Área en la que trabaja en la entidad	Descripción breve del caso	Real/ Aparente/ Potencial	Nombre del jefe inmediato	Fecha en la que el servidor público realizó la declaración del conflictos de intereses	Fecha en la que se realizó el seguimiento	Tipo de control utilizado

El monitoreo de las situaciones de conflicto de intereses debe realizarse de manera periódica, por parte de los directivos y asesores de la Beneficencia de Cundinamarca, quienes elaborarán un informe semestral, en coordinación con la Secretaría General - Gestión del Talento Humano y con asesoría de la Oficina Jurídica de la Entidad.

9.5 Protección al denunciante de posibles conflictos de interés

Los servidores públicos, contratistas o demás personas que tengan conocimiento sobre un caso de conflicto de intereses, lo denuncien o faciliten información sobre conductas indebidas que se estén presentando por parte de los servidores públicos o contratistas al interior de la Beneficencia de Cundinamarca, estarán sujetos al Protocolo para Protección de Denuncias de hechos de corrupción.

9.6 Incumplimiento de la Política: Se aplicarán las sanciones previstas en la Ley si se comprueba la existencia del conflicto de interés.

10. ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

La Beneficencia de Cundinamarca cuenta con la Estrategia para la gestión de conflictos de intereses, en la que se definen prácticas preventivas, que contribuyen a evitar que el interés particular interfiera con las funciones de la entidad. A continuación, se establece la estrategia que permitirá identificar, prevenir y controlar los diferentes tipos de conflicto de intereses que se pueden presentar en la entidad.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

10.1 OBJETIVO: Establecer e implementar actividades que permitan identificar, prevenir y controlar los diferentes tipos de conflicto de intereses en la entidad y evitar así posibles afectaciones del servicio y del interés general.

Meta Cumplir con el 100% de las actividades establecidas en la Estrategia para la Prevención de Conflicto de Intereses

Tabla 4. Estrategia para la Prevención de Conflicto de Intereses

Ciclo PHVA	Actividades	Responsable	Fecha de Ejecución
1. Planear	1.1. Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Secretario General y Profesional Universitario Talento Humano	Primer trimestre 2022
2. Hacer	2.1 Crear el buzón de integridad para la denuncia de conflictos de interés	Secretario General y Profesional Universitario Talento Humano	Primer semestre 2022
	2.2 Realizar el seguimiento a la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional	Profesional Universitario Talento Humano	Con corte a 30 de junio y 30 de diciembre de 2022
	2.3 Comunicar y realizar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción dirigido a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Tercer trimestre de 2022
	2.4 Realizar actividades pedagógicas de aprendizaje de la ética e integridad, derechos y deberes de los servidores públicos y contratistas, sentido de lo Público, etc.	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Tercer trimestre de 2022
	2.5 Capacitar a todos los servidores públicos y contratistas acerca de los conflictos de intereses	Jefe Oficina de Control disciplinario	Tercer trimestre de 2022
	2.6 Elaborar y socializar la circular para que los Servidores Públicos obligados, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Segundo trimestre de 2022
3. Verificar	3.1 Diligenciar el formato de autodiagnóstico para la gestión de conflictos de intereses del DAFP	Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación	Primer semestre de año vencido
	3.2 Elaborar y socializar el memorando para la actualización de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Segundo trimestre de 2022

	3.3 Hacer seguimiento anual con quienes declararon los conflictos de intereses de todos los funcionarios y contratistas	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Diciembre de 2022
11. Actuar	4.1 Incorporar a la estrategia anual todas las recomendaciones y acciones de mejora que se deriven de la evaluación de la gestión de la estrategia	Profesional Universitario Talento Humano – Secretaría General	Primer trimestre 2023

10.2 ALCANCE

Esta estrategia incluye a todos los funcionarios y contratistas de la Beneficencia de Cundinamarca.

11. CANALES PARA EL REPORTE DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS POR PARTE DE LA CIUDADANÍA

Correos electrónicos: contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co y gelly.kalvo@cundinamarca.gov.co

Ventanilla Única Dirección Calle 26 N° 51-53, Torre Beneficencia piso 6

Teléfonos: 6017491115

Buzones de PQRSD dispuestos en la sede administrativa en la Calle 26 N° 51-53, Torre Beneficencia piso 6 y en los centros de protección de la Beneficencia

Botón de denuncias en el portal web de la entidad <http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co/>

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA dd/mm/aaa a	VERSIÓN N	DESCRIPCION DEL CAMBIO
23/09/2022	01	Primera versión del Documento

Revisó y aprobó:



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](https://www.facebook.com/CundinamarcaGob) [@CundinamarcaGob](https://www.instagram.com/CundinamarcaGob)
www.beneficienciacundinamarca.gov.co



Erika González Rubio, Jefe Oficina Asesora de Planeación

John Jairo Escobar, Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario

Revisó y modificó: Doris Lozano, Profesional Universitario

Proyectó: Jorge Peña, Profesional Universitario (e)



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](https://www.facebook.com/CundinamarcaGob) [@CundinamarcaGob](https://www.twitter.com/CundinamarcaGob)
www.beneficiaciuncundinamarca.gov.co