



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

BOGOTÁ

ABC SOBRE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL- IDPYBA.

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN
CORPORATIVA- TALENTO HUMANO

AGOSTO 2022

VERSIÓN 1

ABC SOBRE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

OBJETIVO:

Dar a conocer a los servidores(as) y colaboradores(as) del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), los conocimientos necesarios para establecer cuando sus intereses personales pueden verse inmersos en el desempeño de sus funciones, responsabilidades, roles y cargos, afectando así el interés general.

ALCANCE:

Este documento está dirigido a las y los servidores públicos y colaboradores(as) del IDPYBA, así como de todos aquellos que participan en los procesos de contratación.

DEFINICIONES

TERMINO	DEFINICIÓN
Conflicto de interés	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 en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales (Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)) 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”
Conflicto de Interés Real	Cuando el servidor o colaborador 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.
Conflicto de Interés Potencial	Cuando el servidor o colaborador 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.
Conflicto de Interés Aparente	Cuando el servidor o colaborador puede que no tenga un interés particular que pueda influir en sus funciones u





	obligaciones y enfrenta una situación en la que razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.
Integridad	La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público. (Fuente: OCDE 2017)
Código de Integridad	Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaure criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y colaboradores conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.
Servidor Público	El artículo 123 de la Constitución Política, define a los servidores públicos de la siguiente forma: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.
Función Pública	<p>Se entiende por “función pública” a 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, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.</p> <p>En Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.</p>





Impedimento	Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.
Recusación	Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor o colaborador que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.
Interés Público	Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
Interés Privado	Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.
Corrupción	La corrupción consiste en el "(...) abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones" (Transparencia por Colombia).
Riesgo	Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de los objetivos.
Transparencia	Es el marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública, que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas.

NORMATIVIDAD:

- a) Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 412 de 1997).
- b) Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (Ley 970 de 2005).
- c) Guía Técnica de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.
- d) Constitución Política de Colombia, artículos 122, 126 y 209.

- e) Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 11 y 12 Ley 1564 de 2012, artículo 141.
- f) Ley 1474 de 2011: “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”
- g) Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, Título V
- h) Ley 2013 de 2019: “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”
- i) Ley 2016 de 2020: “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.

VALORES INSTITUCIONALES:



NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.

Lo que hago

- Siempre digo la verdad y si cometo errores los acepto.
- Cuando tengo dudas sobre mis deberes busco la orientación necesaria en la instancia pertinente, dentro de la entidad. Se vale no saberlo todo y también pedir ayuda.
- Facilito el acceso público a la información completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.

Lo que no hago

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso.
- No acepto incentivos, favores ni otros beneficios que me ofrezcan personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso los recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el respeto por el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo ni con su gestión.

BOGOTÁ | INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que hago

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías.

Lo que no hago

- No actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- No baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que hago

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no hago

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.



Cra 10 No. 26-51 piso 8

Edificio Residencias Tequendama Torre Sur | Teléfono: (601) 647 7117 | www.animalesbog.gov.co | proteccionanimal@animalesbog.gov.co

Bogotá D.C.

NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Empatía

Comprendo los sentimientos y emociones de los demás, me pongo en su posición y trato de ayudarlos.

Lo que hago

- Me pongo "en los zapatos del otro".
- Busco que la vida y la integridad de los demás sea respetada.
- Analizo las realidades de las otras personas para actuar con precaución en los momentos críticos, sin causar daño.



Lo que no hago

- No pensar que todo lo sé y soy autosuficiente.
- Desinteresarme por las preocupaciones e inquietudes de los otros.
- No reconocer que debo restituir si he hecho daño, enmendar el error.
- No reconocer que no se deben lanzar juicios sin tener bases sólidas para hacerlo.

NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

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 que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Lo que hago

- Asumo mi papel como servidor público, entiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y el país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas; entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Siempre estoy atento en mi relación con los demás.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Lo que no hago

- Nunca trabajo con una actitud negativa.
- No pienso que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía, es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- No ignoro las inquietudes de la ciudadanía.



NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Lo que hago

- **Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.**
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- **Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen las cosas a medias.**
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago

- **No malgasto ningún recurso público.**
- No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
- **No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.**
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.



NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Solidaridad

Apoyo o adhiero a la causa o al interés de los otros, y ofrezco mi ayuda para encontrar soluciones.

Lo que hago

- **Leo en el otro, su estado general de ánimo o físico, de modo que eso me indica si debo o puedo ayudarles.**
- Busco los mecanismos y medios para aportar a otros en situaciones que pueden estar aquejándolos.
- **Recorro a otros para que, en conjunto, podamos apoyar a quien lo necesite.**
- Escucho a las dos partes involucradas en un malentendido o conflicto.
- **Valoro el esfuerzo y el trabajo de los demás.**

Lo que no hago

- **No soy indiferente ante la necesidad de los demás.**
- No antepongo mis necesidades por encima de las de los otros.
- **No pienso que el servir siempre traerá una recompensa ni que, si se da, esta será inmediata.**
- No permito malos comentarios que puedan dañar la imagen de los demás.



Cra 10 No. 26-51 piso 8

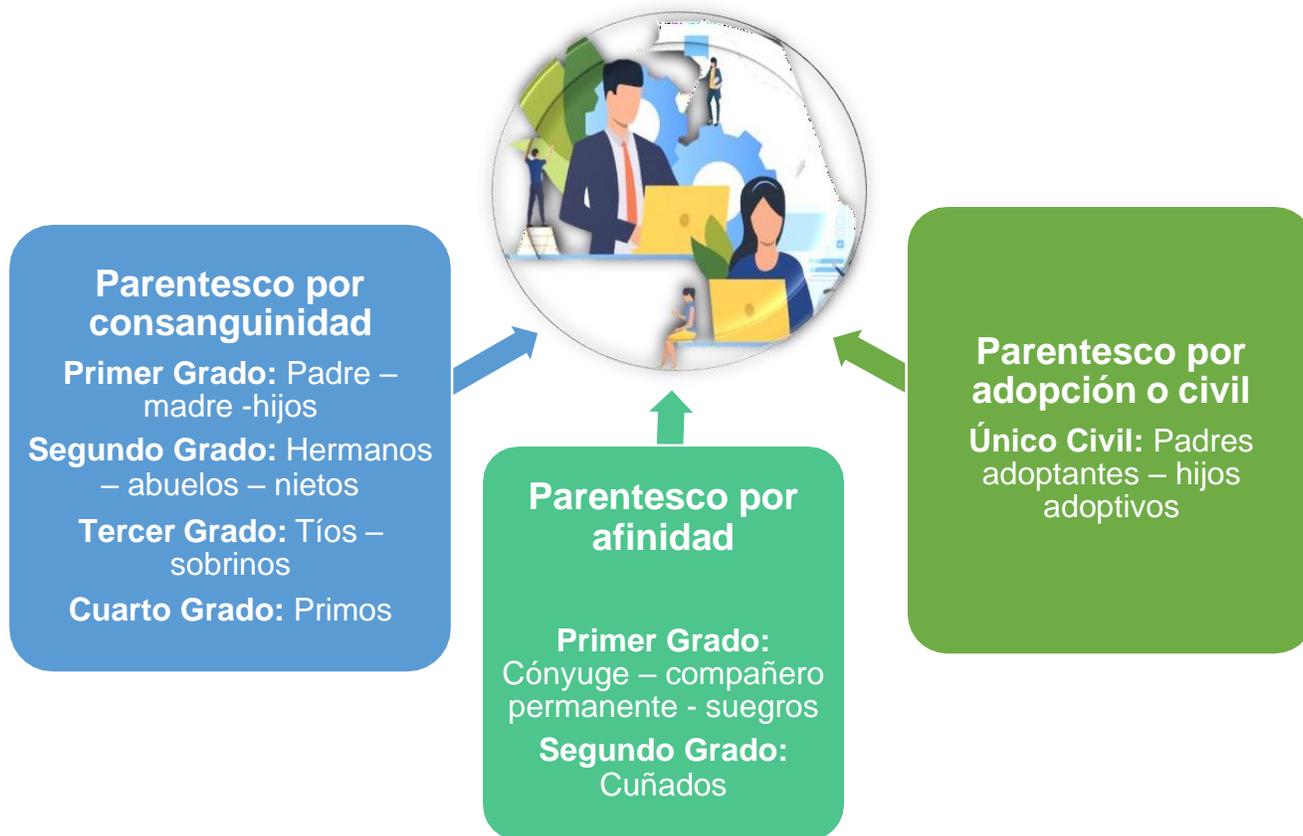
Edificio Residencias Tequendama Torre Sur | Teléfono: (601) 647 7117 | www.animalesbog.gov.co | proteccionanimal@animalesbog.gov.co

Bogotá D.C.

¿Cuándo ocurre un conflicto de intereses?

Cuando una o un servidor público o colaborador(a) 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.

Servidor(a) Público o Colaborador(a)



¿Cómo saber que me encuentro inmerso en un conflicto de interés?

Si tengo conocimiento que:

- ✓ Soy una o un servidor público o un particular que desempeño funciones públicas
- ✓ Tengo intereses privados que atentan contra el bien común
- ✓ Tomo decisiones anteponiendo intereses personales, tales como: **(i)** intereses profesionales, **(ii)** beneficios económicos, **(ii)** ascenso laboral, **(iv)** suscripción de contratos, entre otros.
- ✓ Actúo de forma subjetiva y dependiente, ya sea porque me resulta particularmente conveniente, beneficioso o porque mis familiares en los

grados indicados en la ley, amigos, socios, etc., se van a ver, igualmente, beneficiados. (Ver gráfica adjunta).



¿Por qué identificar y declarar conflictos de intereses?

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general de la o el servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por lo anterior, es necesario promover al interior del IDPYBA, una cultura de integridad en las o los servidores públicos y colaboradores(as) que permitan generar prácticas que eviten (i) el favorecimiento de los intereses ajenos al bien común, (ii) que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y, (iii) que puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

¿Qué elementos se enmarcan en un conflicto de interés?

- a) Ser una o un servidor público o particular que ejerce funciones públicas
- b) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- c) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o colaborador, conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- d) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte de la o el servidor público o colaborador(a).

¿Cuáles son las características de un conflicto de interés?

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de la o el servidor o colaborador(a), es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor(a) público o colaborador tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

d. 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.

e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

¿Cómo identifico un conflicto de interés?

Cuando una o un servidor o colaborador(a) se enfrenta a un posible conflicto de interés, debe saber que existen 3 tipos:

1. **Real:** Cuando la o el servidor o colaborador(a) 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.

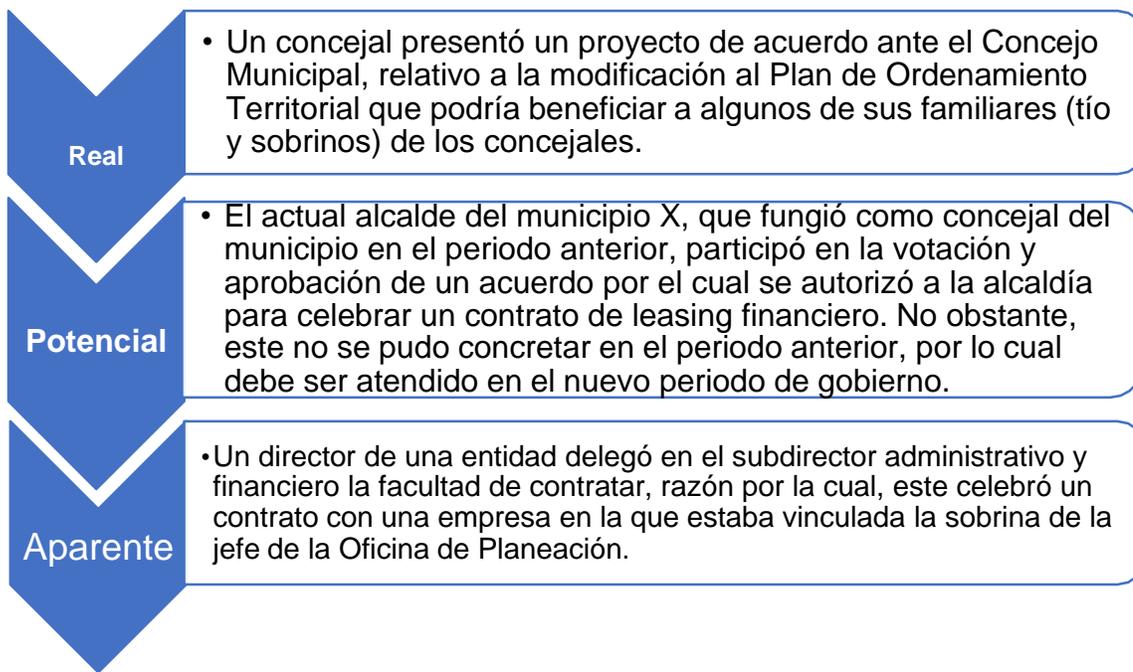
YA SE ENCUENTRA EN UNA SITUACIÓN EN LA QUE DEBE TOMAR UNA DECISIÓN

2. **Potencial:** Cuando la o el servidor o colaborador(a) 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**.

PODRÍA PRODUCIRSE EN EL FUTURO

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

Ejemplo para cada tipo de conflicto



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

¿Si me encuentro inmerso en un conflicto de interés estoy incurriendo en un acto de ilegalidad?

El hecho que una o un servidor público o un colaborador(a) del IDPYBA, se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de por sí que esté incurrido en un acto contrario a la ley. Sin embargo, una vez identifique que se encuentra incurrido en un conflicto de interés, debe declararlo su impedimento de manera inmediata a fin de eliminar el riesgo y evitar que se convierta en una conducta antijurídica.

¿En qué momento el conflicto de interés se constituye como un hecho de corrupción?

Cuando la decisión del servidor(a) o colaborador(a) termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtiene un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

El siguiente cuadro, elaborado por la Oficina Antifraude de Cataluña, explica las diferencias entre conflicto de intereses y corrupción:

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

Fuente: Adaptado de Oficina Antifraude de Cataluña, 2018. Disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcion/829-conflicto-de-interes-es-corrupcion.html>

¿Qué debo hacer ante una situación de conflicto de intereses?

- 

1. La o el servidor público o colaborador(a) deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.
- 

2. Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante la o el jefe inmediato o supervisor del contrato, para lo cual debe diligenciar el formato de declaración de conflictos de intereses.
- 

3. Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, la o el servidor o colaborador(a) deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.
- 

4. Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, la o el servidor o colaborador(a) enviará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su conocimiento la situación un escrito a la o el jefe inmediato o supervisor(a) del contrato, a través del formato de declaración situacional.
- 

5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, dependencia competente de resolver, deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso.

¿Ante quién hago la declaración de conflicto de intereses?

Cuando la o el servidor público o contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses debe:

1. Ponerlo en conocimiento del jefe inmediato o supervisor del contrato
2. El jefe(a) inmediato debe poner en conocimiento del Jefe(a) de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Esta declaración no constituye ninguna falta y por el contrario siempre debe primar el principio de presunción de inocencia para iniciar la investigación necesaria.
3. La situación deber ser informada por escrito y estar acompañada, de ser necesario, de la actualización de los formatos de bienes y rentas, así como de los formatos de declaración de conflictos de interés y formato de declaración situacional.
4. La dependencia encargada para tramitar los conflictos de intereses (Oficina de Control Disciplinario Interno), necesita tener la capacidad de manejarlos y proporcionar la asesoría necesaria.
5. En caso de que se decida que en efecto hay un conflicto de intereses, la o el servidor público o colaborador(a), debe proceder a hacer un trámite de impedimento, el cual, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, deberá enviarse, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior(a). Este mismo artículo indica que la autoridad competente tiene 10 días a partir de la fecha de recibo del impedimento para decidir sobre el mismo: “Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc”.

¿Cómo hago una recusación?

Denunciar una situación que se constituye en eventual falta sobre el bien general es una responsabilidad no solo de las o los servidores públicos o colaboradores(as), sino también de todos los ciudadanos. Cuando se trata de declaraciones de recusación por conflicto de intereses no declarados, el proceso es similar al de la declaración de impedimentos. Se debe poner en conocimiento de la o el jefe inmediato, por escrito, y este lo pondrá en conocimiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Al respecto, la Ley 1437 de 2011, indica lo siguiente: “Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días

hábiles siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior”

¿Por qué es necesario tramitar el conflicto de intereses?

Teniendo en cuenta que el conflicto de intereses tiene el potencial de hacer que se tomen decisiones que no corresponden con el interés general, es absolutamente necesario que las o los servidores públicos y colaboradores(as) del IDPYBA, separen sus intereses privados del ejercicio de sus funciones u obligaciones.