



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN TALENTO HUMANO

PROTOCOLO PREVENCIÓN DE POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS, ACTOS DE CORRUPCIÓN YO FALTAS AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

GTH-PROT-06

V.2

21/05/2025

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	10
2. OBJETIVO.....	10
3. ALCANCE.....	10
4. RESPONSABLES.....	10
5. DEFINICIONES.....	11
6. AUTODIAGNÓSTICO.....	12
7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
7.3. Tipos de conflicto de intereses.....	14
7.4. Causales de configuración de conflictos de interés.....	14
7.4.1 Por relaciones de parentesco.....	14
7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos.....	15
7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto.....	15
7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior.....	16
7.4.5 Porque fue curador o tutor.....	16
7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad.....	16
7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País.....	17
7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia.....	17
7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente.....	17
7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra.....	18
7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada.....	18
7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor.....	18
7.4.13 Por ser Antiguo Empleador.....	19
7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos.....	19
7.4.15 Por ser recomendado.....	19
7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios.....	20
7.4.17 Por ser Heredero o Legatario.....	20
7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño.....	20
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	21
9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS.....	22
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	22
10.1. Honestidad.....	23
10.1.1. Lo que hago:.....	23
10.1.2. Lo que no hago:.....	23
10.2. Respeto.....	23
10.2.1 Lo que hago:.....	23

10.2.2 Lo que no hago:.....	24
10.3. Compromiso.....	24
10.3.1. Lo que hago:.....	24
10.3.2. Lo que no hago.....	24
10.4. Diligencia.....	25
10.4.1 Lo que hago:.....	25
10.4.2 Lo que no hago:.....	25
10.5. Justicia.....	25
10.5.1 Lo que hago.....	25
10.5.2 Lo que no hago.....	26
11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN.....	26
11.3. Definición.....	26
11.4. Triángulo de la corrupción.....	26
11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción.....	27
11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción.....	27
12. ACTORES.....	27
13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO.....	28
13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.....	28
13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas.....	28
13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes	29
13.6. Sistema distrital de quejas y soluciones (SDQS) - Bogotá te escucha.....	29
13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes.....	29
13.6.2. Atención presencial.....	29
13.6.3. Atención telefónica.....	29
13.6.4. Atención por correo electrónico.....	29
13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.....	30

Contenido Tablas

1. INTRODUCCIÓN.....	10
1. INTRODUCCIÓN.....	10
2. OBJETIVO.....	10
2. OBJETIVO.....	10
3. ALCANCE.....	10
3. ALCANCE.....	10
4. RESPONSABLES.....	10
4. RESPONSABLES.....	10
5. DEFINICIONES.....	11
5. DEFINICIONES.....	11
6. AUTODIAGNÓSTICO.....	12
6. AUTODIAGNÓSTICO.....	12
7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
7.3. Tipos de conflicto de intereses.....	14
7.3. Tipos de conflicto de intereses.....	14
7.4. Causales de configuración de conflictos de interés.....	14
7.4. Causales de configuración de conflictos de interés.....	14
7.4.1 Por relaciones de parentesco:.....	14
7.4.1 Por relaciones de parentesco:.....	14
7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos:.....	15
7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos:.....	15
7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto.....	15
7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto.....	15
7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior.....	16
7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior.....	16
7.4.5 Porque fue curador o tutor.....	16
7.4.5 Porque fue curador o tutor.....	16
7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad.....	16
7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad.....	16
7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País.....	17
7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País.....	17
7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia.....	17
7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia.....	17

7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente.....	17
7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente.....	17
7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra.....	18
7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra.....	18
7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada.....	18
7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada.....	18
7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor.....	18
7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor.....	18
7.4.13 Por ser Antiguo Empleador.....	19
7.4.13 Por ser Antiguo Empleador.....	19
7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos.....	19
7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos.....	19
7.4.15 Por ser recomendado.....	19
7.4.15 Por ser recomendado.....	19
7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios.....	20
7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios.....	20
7.4.17 Por ser Heredero o Legatario.....	20
7.4.17 Por ser Heredero o Legatario.....	20
7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño.....	20
7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño.....	20
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	21
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	21
9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS.....	22
9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS.....	22
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	22
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	22
10.1. Honestidad.....	23
10.1. Honestidad.....	23
10.1.1. Lo que hago:.....	23
10.1.1. Lo que hago:.....	23
10.1.2. Lo que no hago:.....	23
10.1.2. Lo que no hago:.....	23
10.2. Respeto.....	23
10.2. Respeto.....	23
10.2.1 Lo que hago:.....	23
10.2.1 Lo que hago:.....	23
10.2.2 Lo que no hago:.....	24
10.2.2 Lo que no hago:.....	24

10.3. Compromiso.....	24
10.3. Compromiso.....	24
10.3.1. Lo que hago:.....	24
10.3.1. Lo que hago:.....	24
10.3.2. Lo que no hago.....	24
10.4. Diligencia.....	25
10.4. Diligencia.....	25
10.4.1 Lo que hago:.....	25
10.4.2 Lo que no hago:.....	25
10.5. Justicia.....	25
10.5. Justicia.....	25
10.5.1 Lo que hago.....	25
10.5.2 Lo que no hago.....	26
11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN.....	26
11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN.....	26
11.3. Definición.....	26
11.3. Definición.....	26
11.4. Triángulo de la corrupción.....	26
11.4. Triángulo de la corrupción.....	26
11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción.....	27
11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción.....	27
11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción.....	27
11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción.....	27
12. ACTORES.....	27
12. ACTORES.....	27
13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO.....	28
13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO.....	28
13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.....	28
13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.....	28
13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas.....	28
13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas.....	28
13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes	29
13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes	29

13.6. Sistema distrital de quejas y soluciones (SDQS) - Bogotá te escucha.....	29
13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes.....	29
13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes.....	29
13.6.2. Atención presencial.....	29
13.6.2. Atención presencial.....	29
13.6.3. Atención telefónica.....	29
13.6.3. Atención telefónica.....	29
13.6.4. Atención por correo electrónico.....	29
13.6.4. Atención por correo electrónico.....	29
13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.....	30
13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.....	30

Tabla de Ilustraciones

1. INTRODUCCIÓN.....	10
1. INTRODUCCIÓN.....	10
2. OBJETIVO.....	10
2. OBJETIVO.....	10
3. ALCANCE.....	10
3. ALCANCE.....	10
4. RESPONSABLES.....	10
4. RESPONSABLES.....	10
5. DEFINICIONES.....	11
5. DEFINICIONES.....	11
6. AUTODIAGNÓSTICO.....	12
6. AUTODIAGNÓSTICO.....	12
7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
7.3. Tipos de conflicto de intereses.....	14
7.3. Tipos de conflicto de intereses.....	14
7.4. Causales de configuración de conflictos de interés.....	14
7.4. Causales de configuración de conflictos de interés.....	14
7.4.1 Por relaciones de parentesco:.....	14
7.4.1 Por relaciones de parentesco:.....	14
7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos:.....	15
7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos:.....	15

7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto.....	15
7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto.....	15
7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior.....	16
7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior.....	16
7.4.5 Porque fue curador o tutor.....	16
7.4.5 Porque fue curador o tutor.....	16
7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad.....	16
7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad.....	16
7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País.....	17
7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País.....	17
7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia.....	17
7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia.....	17
7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente.....	17
7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente.....	17
7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra.....	18
7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra.....	18
7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada.....	18
7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada.....	18
7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor.....	18
7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor.....	18
7.4.13 Por ser Antiguo Empleador.....	19
7.4.13 Por ser Antiguo Empleador.....	19
7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos.....	19
7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos.....	19
7.4.15 Por ser recomendado.....	19
7.4.15 Por ser recomendado.....	19
7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios.....	20
7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios.....	20
7.4.17 Por ser Heredero o Legatario.....	20
7.4.17 Por ser Heredero o Legatario.....	20
7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño.....	20
7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño.....	20
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	21
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	21
9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS.....	22
9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS.....	22

10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	22
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	22
10.1. Honestidad.....	23
10.1. Honestidad.....	23
10.1.1. Lo que hago:.....	23
10.1.1. Lo que hago:.....	23
10.1.2. Lo que no hago:.....	23
10.1.2. Lo que no hago:.....	23
10.2. Respeto.....	23
10.2. Respeto.....	23
10.2.1 Lo que hago:.....	23
10.2.1 Lo que hago:.....	23
10.2.2 Lo que no hago:.....	24
10.2.2 Lo que no hago:.....	24
10.3. Compromiso.....	24
10.3. Compromiso.....	24
10.3.1. Lo que hago:.....	24
10.3.1. Lo que hago:.....	24
10.3.2. Lo que no hago.....	24
10.4. Diligencia.....	25
10.4. Diligencia.....	25
10.4.1 Lo que hago:.....	25
10.4.2 Lo que no hago:.....	25
10.5. Justicia.....	25
10.5. Justicia.....	25
10.5.1 Lo que hago.....	25
10.5.2 Lo que no hago.....	26
11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN.....	26
11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN.....	26
11.3. Definición.....	26
11.3. Definición.....	26
11.4. Triángulo de la corrupción.....	26
11.4. Triángulo de la corrupción.....	26
11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción.....	27
11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción.....	27
11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción.....	27
11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción.....	27
12. ACTORES.....	27

12. ACTORES.....	27
13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO.....	28
13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO.....	28
13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.....	28
13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.....	28
13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas	28
13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas	28
13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes	29
13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes	29
13.6. Sistema distrital de quejas y soluciones (SDQS) - Bogotá te escucha.....	29
13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes.....	29
13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes.....	29
13.6.2. Atención presencial.....	29
13.6.2. Atención presencial.....	29
13.6.3. Atención telefónica.....	29
13.6.3. Atención telefónica.....	29
13.6.4. Atención por correo electrónico.....	29
13.6.4. Atención por correo electrónico.....	29
13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.....	30
13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.....	30

1. INTRODUCCIÓN

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

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

En ese sentido, la gestión preventiva de conflictos de intereses, actos de corrupción y faltas al código de integridad es uno de los principales elementos de esta política y, para facilitar su cumplimiento, Idartes elabora este protocolo con el fin de socializar a la comunidad institucional sobre la importancia de este lineamiento, en este sentido se ha implementación actividades de interiorización, conocimiento, seguimiento y control correspondiente, con el fin, de mitigar la materialización de dicha situación.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y procedimientos para la identificación, declaración y resolución de situaciones de conflictos de intereses, actos de corrupción y/o faltas al Código de Integridad, mediante el uso de mecanismos de control y capacitación, con el fin de fortalecer la gestión institucional, garantizar la transparencia, objetividad e independencia en la toma de decisiones, y preservar la confianza en la relación con los grupos de valor e interés.

3. ALCANCE

El presente protocolo tiene como alcance establecer los lineamientos y procedimientos específicos para la declaración, prevención y gestión de posibles conflictos de intereses, actos de corrupción y/o faltas al Código de Integridad en el Instituto Distrital de las Artes - IDARTES. Esto se logrará mediante la implementación de mecanismos de control interno, capacitación continua, canales de denuncia seguros y auditorías periódicas, garantizando el cumplimiento del marco normativo legal vigente y el fortalecimiento de la transparencia en la gestión pública.

4. RESPONSABLES

Los responsables de la prevención y atención de los posibles conflictos de intereses, actos de corrupción o faltas al Código de Integridad, en el marco de sus competencias, son:

1. **Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano**, a través de las actividades de seguimiento y control efectuado a los servidores públicos o contratistas de IDARTES, indicadas en este Protocolo y en el procedimiento anexo.
2. **Oficina Jurídica**, a través de los lineamientos en materia contractual, así como, realizar el análisis y pronunciamiento de los presuntos casos de conflictos de intereses manifestados por servidores públicos o contratistas del IDARTES, indicadas en este Protocolo y en el procedimiento anexo.

3. **Subdirección Administrativa y Financiera – Relacionamento con la ciudadanía**, una vez recepciona las denuncia por posibles actos de corrupción y/o inhabilidades o incompatibilidades presentadas al Instituto Distrital de las artes-Idartes, actuará de conformidad a los dispuesto en el protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.

5. DEFINICIONES

Canales de Recepción y Denuncias: De acuerdo a la Directiva Conjunta 005 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaría Jurídica Distrital, las denuncias por distintos actos de corrupción y/o inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses serán recepcionadas por los canales de atención establecidos por IDARTES y deberán ser registradas, sin excepción, en el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas - “Bogotá Te Escucha”, independientemente del canal de recepción, y clasificadas por el tipo de petición “Denuncia por actos de corrupción”, y se direccionará de forma automática a la Oficina de Control Disciplinario Interno o quien haga sus veces en IDARTES.

Código de Integridad: Es un instrumento pedagógico y preventivo orientando a los servidores públicos o contratistas, que promueven estándares de comportamiento íntegro, a través de la socialización y apropiación de los 5 valores éticos, compromiso, diligencia, respeto, honestidad y justicia¹.

Conflicto de Interés: Es cuando se da la concurrencia de intereses antagónicos en quien ejerce funciones públicas, por lo cual puede afectarse la transparencia de las decisiones que le competen y llevarlo a adoptar determinaciones de aprovechamiento personal, familiar o particular, en detrimento del interés público y se configura cuando existen actividades incompatibles con las tareas que le han sido asignadas al servidor público o contratista².

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, 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 indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

De igual manera, se encuentra definido en el artículo 11 de Ley 1437 de 2011 o la norma que lo modifique o sustituya, el cual señala que el conflicto surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista”*. Por tanto, 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.

Conflicto de interés aparente: Se da cuando, aunque no exista un conflicto real o potencial, parece que la persona podría estar influenciada por un interés personal. En este caso, la percepción externa puede generar dudas sobre la imparcialidad de la persona, aunque en realidad no haya un conflicto.

¹ Código de Integridad del Servicio Público, Decreto 118 de 2018.

² Concepto 064911 de 2021 del DAFP.

Conflicto de interés potencial: Ocurre cuando una persona tiene un interés que podría afectar su juicio en el futuro, pero aún no ha tomado una decisión o acción que lo comprometa. Es un riesgo latente que podría convertirse en un conflicto real.

Conflicto de interés real: Se presenta cuando una persona tiene un interés particular que ya está afectando su juicio o decisión en una situación específica. Es decir, el conflicto ya existe y está influyendo en la acción de la persona.

Corrupción: Comportamiento que consistente en el soborno, ofrecimiento o promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a personas privadas, a los efectos de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudatoria³.

Integridad Pública: Se refiere a la alineación consistente con el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público⁴

Impedimento: Es cuando una 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: Es cuando un tercero informa que una persona que está ejerciendo funciones públicas se encuentra inmersa en un conflicto de intereses determinado.

Servidores públicos o contratistas: Son las personas que cuentan con una relación legal o reglamentaria con la administración, que han sido nombradas y posesionadas en un empleo público.

6. AUTODIAGNÓSTICO

De conformidad con lo establecido por el Procedimiento para la Gestión Preventiva de Conflicto de Intereses en Entidades del Sector Público del DAFP, se establece que, bajo el análisis de las funciones de los procesos, áreas institucionales, cargos y responsabilidades, debe identificarse aquellos que puedan encontrarse en riesgo de materializar un conflicto de intereses al interior de IDARTES.

Por ello se indica que los empleos, sin importar su naturaleza y forma de vinculación que tengan al interior de su desempeño las siguientes funciones u obligaciones pueden contar con un mayor riesgo de materialización del conflicto de interés:

- Manejo de información privilegiada, confidencial o sensible.
- Actividades de inspección, vigilancia y control al interior o al exterior de IDARTES.
- Ordenación del gasto.
- Gestión financiera y contractual.
- Atención al ciudadano.

³ Definición dada por la Real Academia Española.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE 2017.

7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

7.1. Definición

La Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 en su artículo 23 o la norma que lo modifique o sustituya, establece lo siguiente:

“Artículo 23. Garantía de la función pública. Con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, el sujeto disciplinable ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y acatará el régimen de inhabilidades, incompatibles, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las Leyes”.

Así mismo, en el Artículo 44 Ibidem o la norma que lo modifique o sustituya, señala lo siguiente respecto al conflicto de intereses:

“ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses. Todo servidor público o contratista 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”.

Conforme a la normatividad, se concluye que es una situación en la cual el juicio de un servidor público o contratista, en lo relacionado a un interés primario para este, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente se presenta, por tipos de conflicto real, potencial o aparente.

7.2. Características

- Existe una confrontación entre el deber público y los intereses particulares del servidor público o contratista.
- Preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización de sus funciones u obligaciones.
- Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, pues todas las personas tienen familia, amigos, conocidos o algún tipo de relación que puedan interferir en las decisiones, funciones u obligaciones.
- Cuando una persona se encuentra en un conflicto de interés, existe un riesgo de corrupción y en caso de que se materialice, puede generar la ocurrencia de actuaciones deshonestas o corruptas.
- Un conflicto de interés debe ser detectado, informado o reportado, antes que se provoquen

irregularidades o corrupción.

- En todo nivel de la estructura orgánica puede existir conflicto de intereses, no obstante, generalmente ocurre con los cargos de nivel directivo que tiene toma de decisiones, ejerce poder o manejo.
- 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.
- Afecta la imagen de transparencia e integridad de IDARTES.

7.3. Tipos de conflicto de intereses

De conformidad con la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública se diagraman los siguientes tipos de conflicto:

Tabla 1 Clasificación conflicto de interés

TIPO SITUACIÓN/ DECISIÓN	REAL	POTENCIAL	APARENTE
INTERÉS PARTICULAR	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público o contratista		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público o contratista
DECISIÓN PROFESIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO O CONTRATISTA	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero está podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Fuente: Guía del Conflicto de Intereses, versión 01, febrero 2025 DAFP – pág. 5

7.4. Causales de configuración de conflictos de interés⁵

7.4.1 Por relaciones de parentesco:

Tabla 2 Por relaciones de parentesco

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	
PRIMER GRADO	Padre/ madre/ hijos
SEGUNDO GRADO	Hermanos / abuelos / nietos
TERCER GRADO	Tíos / sobrinos
CUARTO GRADO	Primos
GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	

⁵ *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

PRIMER GRADO	Suegros/ yerno/ nuera
SEGUNDO GRADO	Cuñados
TERCER GRADO	Tíos y sobrinos políticos
CUARTO GRADO	Primos políticos
GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN	
ÚNICO GRADO	Padres e hijos adoptivos

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.2 Por intereses particulares, directos e indirectos:

Tabla 3 Por intereses particulares, directos e indirectos

TIPOLOGÍA II /II	Intereses Particulares
DESCRIPCIÓN	Participación en sociedades y vinculación laboral Señalar las sociedades, empresas, negocios, fundación, asociación u organización con o sin ánimo de lucro, de las cuales es dueño, socio, representante legal, directivo o empleado, o lo ha sido en los últimos 5 años. Actividades económicas o profesionales de los parientes cercanos, cónyuge o compañero permanente Registrar a familiares: cónyuge, compañero(a) permanente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, que por su sus actividades económicas o profesionales de carácter privado podrían generar un potencial conflicto de intereses.
NORMATIVIDAD	Ley 190 de 1995, Artículo 15 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

Tabla 4 Por intereses particulares, directos e indirectos

TIPOLOGÍA III	Interés directo
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto. O que ese interés lo tenga su cónyuge, compañero(a) 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.
NORMATIVIDAD	Constitución Política, artículo 126. Ley 1437 de 2011. Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 1. Ley 136 de 1994, artículo 70 y Ley 5 de 1992, artículo 286 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.3 Por conocimiento previo de un asunto

Tabla 5 Por conocimiento previo de un asunto

TIPOLOGÍA IV	Conocimiento previo de un asunto
---------------------	---

DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista haya conocido con antelación la decisión objeto de pronunciamiento. O su cónyuge, compañero 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.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 2, Ley 1564 de 2012 artículo 141 numeral 2 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

Tabla 6 Por concepto o consejo fuera de la actuación

TIPOLOGÍA V	Concepto o consejo fuera de la actuación
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista haya emitido 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.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 11, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 12 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.4 Porque fue proferido de decisión anterior

Tabla 7 Porque fue proferido de decisión anterior

TIPOLOGÍA VI	Profirió decisión anterior
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista haya proferido la decisión que actualmente está revisando, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.
NORMATIVIDAD	Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.5 Porque fue curador o tutor

Tabla 8 Porque fue curador o tutor

TIPOLOGÍA VII	Curador o tutor
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista sea curador o tutor de las personas interesadas en el asunto. Aplica para su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil
NORMATIVIDAD	Ley 1437 artículo 11 numeral 3 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.6 Por situaciones de amistad o enemistad

Tabla 9 Por situaciones de amistad o enemistad

TIPOLOGÍA VIII	Amistad o Enemistad
DESCRIPCIÓN	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el (la) servidor(a) público(a) o contratista y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 8 y Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 9 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.7 Por pertenecer a una organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País

Tabla 10 Por pertenecer a una organización

TIPOLOGÍA IX	Organización, sociedad o asociación o actividad privada económica o sin ánimo de lucro en la ciudad y/o en el País
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas. Aplica para el cónyuge, compañero (a) permanente o alguno de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 10 y Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 11 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.8 Por situaciones Litigio o controversia

Tabla 11 Por situaciones Litigio o controversia

TIPOLOGÍA X	Litigio o controversia
DESCRIPCIÓN	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el (la) servidor(a) público(a) o contratista y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado. Aplica para el cónyuge, compañero(a) permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 5, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 6 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.9 Por Decisión administrativa pendiente

Tabla 12 Por Decisión administrativa pendiente

TIPOLOGÍA XI	Decisión administrativa pendiente
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver. Aplica a su cónyuge, compañero(a) permanente o alguno de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 13, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 14 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.10 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra

Tabla 13 Por Denuncia penal o disciplinaria en contra

TIPOLOGÍA XII	Denuncia penal o disciplinaria en contra
DESCRIPCIÓN	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el (la) servidor(a) público(a) o contratista 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. Aplica a su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 6, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 7 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.11 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada

Tabla 14 Por Denuncia penal o disciplinaria formulada

TIPOLOGÍA XIII	Denuncia penal o disciplinaria formulada
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista 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. Aplica a su cónyuge, compañero(a) permanente o alguno de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 7, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 8 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.12 Por ser Acreedor /Deudor

Tabla 15 Por ser Acreedor /Deudor

TIPOLOGÍA XIV	Acreedor /Deudor
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista 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. Aplica a su cónyuge, compañero(a) permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 9, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 10 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.13 Por ser Antiguo Empleador

Tabla 16 Por ser Antiguo Empleador

TIPOLOGÍA XV	Antiguo Empleador
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista dentro del año anterior, haya tenido interés directo 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
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 16 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.14 Por hacer parte de lista de candidatos

Tabla 17 Por hacer parte de lista de candidatos

TIPOLOGÍA XVI	Lista de Candidatos
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a), 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
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 14 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15

7.4.15 Por ser recomendado

Tabla 18 Por ser recomendado

TIPOLOGÍA XVII	Recomendación
DESCRIPCIÓN	Que el (la) servidor(a) público(a) o contratista 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.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 15 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.16 Por tener una relación contractual o de negocios

Tabla 19 Por tener una relación contractual o de negocios

TIPOLOGÍA XVIII	Relación contractual o de negocios
DESCRIPCIÓN	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del (la) servidor(a) público(a), su cónyuge, compañero(a) permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 4, Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 5 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya.

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.17 Por ser Heredero o Legatario

Tabla 20 Por ser Heredero o Legatario

TIPOLOGÍA XIX	Heredero o Legatario
DESCRIPCIÓN	Que el servidor(a) público(a) o contratista sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
NORMATIVIDAD	Ley 1437 de 2011, artículo 11 numeral 12, Ley 734 de 2002, artículo 84, numeral 7 y Ley 1564 de 2012, artículo 141 numeral 13 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

7.4.18 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño

Tabla 21 Por ser Responsables Evaluación de Desempeño

TIPOLOGÍA XX	Responsables Evaluación de Desempeño
DESCRIPCIÓN	Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.
NORMATIVIDAD	Artículo 38 Decreto Ley 760 de 2005 y Ley 2016 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya

Fuente: *Manual de declaración de conflicto de intereses, versión 1.0, julio de 2021 - DASCD - pág. 10 -15*

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Incluir por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano en el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia, una jornada de sensibilización, acompañada de una pieza publicitaria, mediante la cual se socialicen las faltas y sanciones disciplinarias derivadas de la incursión en conflictos de interés.
- Incluir por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano en el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia sensibilizaciones o capacitaciones sobre el Código de Integridad y este Protocolo.
- Incluir por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano en la inducción y/o reinducción de cada servidor público que se vincula a la entidad, la importancia de declarar los conflictos de intereses que se le puedan presentar.
- Conformar mediante acto administrativo motivo, el equipo de gestores de integridad con el fin de ejecutar el plan de trabajo de gestores de integridad.
- Promover por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano el diligenciamiento de la Declaración General del Conflicto de Interés bajo la gravedad de juramento en el aplicativo de SIDEAP, por parte de todos los servidores públicos al momento de la posesión, permanencia y retiro.
- Promover por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano el diligenciamiento de la Declaración General del Conflicto de Interés en el aplicativo de SIDEAP, por parte de todos los servidores públicos anualmente, entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
- Promover por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano el diligenciamiento de la Declaración General del Conflicto de Interés en el aplicativo de SIDEAP, por parte de todos los servidores en cualquier momento que considere que se encuentra incurso en una situación de conflicto de intereses.
- Comunicar por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano a la Oficina Jurídica la lista de servidores públicos que han reportado un conflicto de interés, con el propósito que esta dependencia lo tenga en cuenta al momento de conformar comités de evaluación de propuestas de contratación entre otras situaciones que puedan tipificarse como conflicto de interés.
- Cuando la Subdirección Administrativa y Financiera conozca de presuntos actos de conflicto de interés tipificados de servidores públicos informará a la Oficina de Control Disciplinario Interno, para su conocimiento y competencia.

- Realizar por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano acciones y velar por su cumplimiento en el marco del Programa de Transparencia y Ética Pública de IDARTES.
- Reportar al Comité institucional de gestión y desempeño por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano anualmente la existencia de declaraciones de conflicto de interés, para su conocimiento y toma de decisiones, según su competencia. Esta medida solo se tomará si en la vigencia se declararon conflictos de interés, que hubiesen sido comunicados a la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano.

9. CONSECUENCIAS DE NO DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERÉS

El artículo 56 de la Ley 1952 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya, establece que es una falta disciplinaria del servidor público:

- *“Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.*
- *Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.*
- *Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.*
- *Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual presto sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo al que haya estado vinculado. (...)*
- *No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto”.*

10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

A través de la Resolución 747 de 2018 *“Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad establecido en el Decreto 118 de 2018, en el Instituto Distrital de las Artes - IDARTES”* o la norma que lo modifique o sustituya, se busca sensibilizar e interiorizar en los servidores públicos o contratistas, la importancia de desarrollar sus funciones con transparencia e integridad y pleno cumplimiento de los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, con el propósito de dar cabal cumplimiento al Código de integridad.

10.1. Honestidad⁶

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

10.1.1. Lo que hago:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilitó el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor

10.1.2. Lo que no hago:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye 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”.

10.2. Respeto⁷

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

10.2.1 Lo que hago:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a

⁶ Código de Integridad pág. 6

⁷ Código de Integridad pág. 7

través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.

- Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

10.2.2 Lo que no hago:

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

10.3. Compromiso⁸

“Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público o contratista 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.”

10.3.1. Lo que hago:

- Asumo mi papel como servidor público o contratista, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Prestó un servicio ágil, amable y de calidad.

10.3.2. Lo que no hago

- Nunca actuó con actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llegó nunca a pensar 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.
- Jamás ignoró a un ciudadano y sus inquietudes”.

⁸ Código de Integridad pág. 7

10.4. Diligencia⁹

“Cumpro 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.”

10.4.1 Lo que hago:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro 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 cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

10.4.2 Lo que no hago:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos o contratistas.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo”.

10.5. Justicia¹⁰

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

10.5.1 Lo que hago

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- 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.

⁹ Código de Integridad pág. 7

¹⁰ Código de Integridad pág. 7

10.5.2 Lo que no hago

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan 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”.

11. CONCEPTUALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN

11.3. Definición

En concordancia con lo dispuesto por la Directiva 006 de 2022 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el documento CONPES 167 de 2013, la corrupción se entiende como “el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado”, que implica tanto a actores privados como públicos “con poder e incidencia en la toma de decisiones y la administración de los bienes públicos”.

Se han identificado tres tipos de corrupción relacionadas con 1) la corrupción para acelerar la materialización de un derecho debido a la precariedad en la universalidad de los servicios públicos; 2) la corrupción que viola las reglas legales o la aplicación parcial de éstas (oportunidades del funcionario para violar las reglas) y 3) la captura del Estado por grupos de presión para direccionar las políticas y la legislación a su favor; la naturaleza de la corrupción en los trámites se caracteriza principalmente por el segundo.

11.4. Triángulo de la corrupción

Los riesgos de corrupción asociados a trámites se pueden realizar a partir de los componentes del triángulo de la corrupción oportunidad, presión y responsabilidad.



Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 1 Triangulo de Corrupción

11.5. Identificación de Riesgos de Corrupción

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la Identificación de Riesgos de Corrupción asociados a la prestación de trámites y servicios del DAFP, la detección de estos riesgos se realiza mediante el análisis de las causas y consecuencias inherentes a cada procedimiento. En este proceso, se deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Identificar los procesos misionales que incluyan trámites para el ciudadano.
- Identificar los puntos sensibles o vulnerables en el procedimiento del trámite, con ayuda del triángulo de la corrupción indicado en el numeral anterior.
- Analizar las debilidades que pueden ser causas de hechos de corrupción en las actividades internas de IDARTES, así como las amenazas del entorno.

Para lo anterior, la Entidad realiza anualmente la elaboración del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP con el fin de generar acciones que permitan prevenir estos actos.

11.6. Diferencia entre conflicto de intereses y corrupción

Una situación de conflicto de intereses, no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción; sin embargo, la 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, es decir, en un acto de corrupción.

En caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor, termine sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción, el cual debe ser tratado de conformidad con los lineamientos en la Política de Administración de Riesgos vigente.

Por lo tanto, la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano del DAFP establece las siguientes diferencias:

Tabla 22 Diferencias

Diferencias	Conflicto de intereses	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: Guía del Conflicto de Intereses, versión 01, febrero 2025 DAFP

12. ACTORES

A continuación, se describen los actores involucrados en el presente protocolo, así como sus funciones dentro del mismo:

Dirección General: Se encarga de orientar la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos del Instituto, así como liderar la gestión, implementación, desarrollo e integración de los sistemas de control interno y de calidad.

Gestores de Integridad: Se encargan de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la Administración Distrital. Así mismo, son los encargados de promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en IDARTES y cumplir con las demás responsabilidades establecidas en el Artículo 9 del Decreto 118 de 2018 o la norma que lo modifique o sustituya.

Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información: Se encarga de liderar la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional del MIPG, en la cual se incluye la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad. Así como, de coordinar, orientar y promover la articulación de los actores institucionales para la óptima implementación del Sistema Integrado de Gestión.

Oficina de Control Disciplinario Interno: Se encarga de apoyar las acciones preventivas, que orienten al cumplimiento del Código de Integridad, con el fin de generar las estrategias para la prevención de situaciones relacionadas con presuntos actos de corrupción y/o conflicto de intereses.

Oficina Jurídica: Es responsable de implementar medidas preventivas que conlleven al cumplimiento de estos lineamientos en las etapas precontractual, contractual y poscontractual en lo relacionado con el presunto conflicto de interés de contratistas. Además, su propósito es resolver las solicitudes de impedimento y recusación realizadas por los servidores públicos o contratistas.

Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano: Se encarga de formular y ejecutar acciones destinadas a la prevención de conflictos de intereses, además de informar a la Oficina Jurídica sobre los servidores públicos o contratistas que han reportado un conflicto de interés, en el ámbito de su competencia.

13. RUTAS DE ATENCIÓN O REGISTRO

Cuando un servidor público o contratista se encuentre inmerso en un conflicto de interés o cuando un tercero conozca de la existencia de un conflicto de interés de un integrante de la comunidad institucional del IDARTES, podrá acudir a los siguientes instrumentos

13.3. Procedimiento de prevención de posible conflicto de interés, actos de corrupción y/o faltas al código de integridad de servidores públicos.

El procedimiento mencionado se encuentra publicado en el mapa de procesos y establece la ruta de atención a los conflictos de interés real, potencial o aparente que puedan presentar los servidores públicos o contratistas del IDARTES.

13.4. Procedimiento para la atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción contratistas

Es importante considerar que, una situación de conflicto de interés no constituye, por sí sola, un acto de corrupción. Sin embargo, para prevenir estos escenarios, los contratistas tienen la obligación de declarar su impedimento para participar en la toma de decisiones en las que exista dicho conflicto.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta el procedimiento mencionado, se encuentra publicado en el mapa de procesos y establece la ruta de atención de conflictos de interés y/o hechos de corrupción aplicable a contratistas.

13.5. Denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses en el Idartes

En cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad y participación ciudadana, la ciudadanía cuenta con diversos mecanismos para la recepción y trámite de denuncias por posibles actos de corrupción en el IDARTES conforme a la normativa vigente en materia de lucha contra la corrupción y control disciplinario.

Para tal fin, los ciudadanos podrán registrar sus denuncias a través de las siguientes rutas institucionales:

13.6. Sistema distrital de quejas y soluciones (SDQS) - Bogotá te escucha

Este portal permite a los ciudadanos registrar denuncias por posibles actos de corrupción. Puede acceder al módulo específico para estas denuncias a través del siguiente enlace:

https://bogota.gov.co/sdqs/denuncias-por-actos-de-corrupcion?utm_source=chatgpt.com

13.6.1. Sección de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) del Idartes

En el sitio web oficial del IDARTES, existe una sección dedicada a la recepción de quejas, reclamos, sugerencias y denuncias por posibles actos de corrupción. Puede acceder a esta sección en el siguiente enlace: <https://ant.idartes.gov.co/es/servicio-ciudadania/contactenos>

13.6.2. Atención presencial

En el horario de 7:00 a.m. a 4:30 p.m. jornada continua en la sede central ubicada en la Carrera 8 # 15 – 46, primer piso, se reciben las denuncias tanto de la ciudadanía como de servidores y contratistas, de forma escrita en la ventanilla de correspondencia.

13.6.3. Atención telefónica

En la línea 601- 3795750 Ext. 4501 - 4502 en el horario de 7:00 a.m. – 4:30 p.m. jornada continua, se podrá informar de cualquier situación de presunto conflicto de interés, la cual será transcrita y gestionada a través del sistema documental correspondiente.

13.6.4. Atención por correo electrónico

A través del correo contactenos@idartes.gov.co la ciudadanía, servidores públicos o

contratistas y contratistas pueden radicar sus denuncias.

13.6.5. Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses

Establece la ruta para el registro y gestión de las denuncias por posibles actos de corrupción, potenciales inhabilidades, incompatibilidades o recusaciones que interponga la ciudadanía o cualquier grupo de valor o de interés del IDARTES, el cual puede ser consultado a través del mapa de procesos denominado- Protocolo ruta de denuncias por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2025-05-13	Se establece el protocolo para la gestión preventiva de conflictos de intereses, actos de corrupción y faltas al código de integridad para los funcionarios y contratistas con el fin de puntualizar las orientaciones que permita socializar a la comunidad institucional del tema en el quehacer institucional y en este sentido se da implementación actividades de interiorización, conocimiento y seguimiento correspondiente, con el fin, de mitigar la materialización de dichas situaciones.
2	2025-05-21	Se debe ajustar el protocolo toda vez que se debe informar las alertas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, no al Comité Directivo

CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2025-05-19	ANA MILENA GOMEZ CRUZ	ENLACE MIPG
REVISÓ	2025-05-20	YAIZA KATHERINE PINTO GUERRERO	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2025-05-20	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2025-05-21	HEIDY YOBANNA MORENO MORENO	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

COLABORADORES

NOMBRE