

**Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses de la  
REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón: [contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

**EQUIPO DIRECTIVO**

**Dirección General**

Luis Felipe Lota

**Subdirección de Gestión Corporativa**

Jennifer Bermúdez Dussán

**EQUIPO TÉCNICO**

**Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano**

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción .....	4
2. Objetivo .....	5
3. Alcance .....	6
4. Marco Normativo.....	6
5. Conceptos y Definiciones .....	7
6. Cumplimiento .....	9
7. ¿Qué es el Código de Integridad?.....	9
8. Valores de la Región Metropolitana Bogota Cundinamarca.....	10
9. ¿Qué es el Conflicto de Intereses en el Servicio Público? .....	15
10. Estrategia de Conflicto de Interés en la Región Metropolitana Bogota Cundinamarca.....	16
10.1. Política Conflicto de Interés .....	16
10.2. Identificación y manejo de conflicto de interés en la RMBC .....	17
10.2.1. Tipos de conflictos de interés y ejemplos que permiten identificarlos de forma más clara: .....	18
10.3. Medidas Preventivas que tiene en la Región Metropolitana Bogota Cundinamarca para garantizar que los servidores públicos y contratistas no se encuentran incurso de un conflicto de Interés.....	19
11. Roles y Responsabilidades .....	20
12. Seguimiento .....	20
13. Comunicación y Consulta.....	21
14. Anexos .....	21
15. Bibliografía .....	21



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 1. Introducción

En el marco de la Ley 216 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano” y del CONPES 4070 de 2021, que promueve la adopción del enfoque de Estado abierto como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, la integridad se convierte en un elemento transversal en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.

Propósito: *Buscar la interiorización de los valores éticos en todo servidor público.*

*“...El principal reto que afronta la ética pública no es sólo el establecimiento de los valores sino **su interiorización en las personas**. Es decir, sabemos cuáles son los valores éticos deseables, pero lo que no sabemos es cómo plasmar el deber ser en la práctica diaria, cómo erradicar los vicios. El reto es encontrar la forma de concienciar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien de la comunidad. ¿Cómo lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los representantes, sobre todo de aquellos que han vivido siempre sin principios y valores éticos? **Una manera para que exista un cambio de actitud efectivo consiste en que cada individuo interiorice, de manera consciente y profunda, cada uno de los principios éticos, de lo contrario el simple discurso sobre los valores no producirá los resultados esperados**”.*

*Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.*

El presente documento busca contribuir a que la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC) sea una entidad con colaboradores íntegros, y para esto no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los servidores se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos, contratistas, colaboradores y los ciudadanos.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

Tal como lo afirma el Departamento de la Función Pública (2019) los Códigos de Integridad definidos por las entidades estatales —los cuales tienden a tener una base común, pues se dirigen al mismo objetivo—buscan prevenir más que reprimir las conductas nocivas que pueden adoptar los servidores públicos.

En este sentido, los Códigos de Integridad identifican factores de riesgo y posibles malas prácticas en las acciones cotidianas de los servidores públicos y, con base en esa identificación, establecen valores que dirigen de forma positiva las acciones y actuaciones de los servidores públicos. Todo esto, con la intención de salvaguardar el interés y el bien común y de brindarle herramientas a los servidores sobre las formas más adecuadas de actuar en situaciones difíciles.

Así las cosas, desde la RMBC, tomamos como referencia los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual creó un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas en Colombia.

Es así como nace este Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses, documento que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirve de guía, sobre el cómo debemos ser y obrar los servidores públicos y contratistas de la RMBC, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

Por su parte la Subdirección de Gestión Corporativa en el marco del principio de gradualidad de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y con el propósito de adelantar las acciones que permitan tener los lineamientos de construcción de la cultura organizacional, propone adoptar los valores que establece el código de integridad tipo del Departamento Administrativo de la Función Pública y las conductas asociadas a cada valor, los cuales son incluidos en el presente documento.

## **2. Objetivo general**

Construir una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia mediante la apropiación de los valores del servicio público, para prevenir actuaciones que vayan en contra de la moralidad pública.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 2.1. Objetivos específicos

- Promover el desarrollo de conductas asociadas a los valores definidos en el código de integridad.
- Efectuar seguimiento y monitoreo de las situaciones que puedan concurrir en alguna de las tipologías de conflicto de interés.

## 3. Alcance

Aplica a todos los servidores públicos y contratistas del RMBC cualquiera que sea la modalidad de vinculación en todos los niveles y rige las actuaciones con todos aquellos con quienes se interactúa, propiciando que la ejecución de actividades se integre de forma transparente con las funciones de la entidad.

## 4. Marco Normativo

Las normas vigentes para la implementación del Código de Integridad y la Gestión del Conflicto de Intereses en las entidades del sector público son:

- Constitución Política de Colombia. Artículos 122, 126, 183.
- 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.
- Ley 412 de 1997. Por medio de la cual aprueba la Convención Interamericana contra la Corrupción.
- Ley 970 de 2005. Por medio de la cual aprueba Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- 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.
- 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.



### Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



### Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



### Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

- Ley 2103 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.
- Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2195 de 2022. Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1499 de 2017. Inclusión de la Política de Integridad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- CONPES 167 de 2013. Política Pública Integral Anticorrupción (PPIA).

## 5. Conceptos y Definiciones

**Actos de Corrupción:** Puede entenderse de forma general que este concepto comprende los actos de corrupción incluidos en el ámbito de aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Ley 970 de 2005.

**Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

**Código de integridad:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

**Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

**Gestión Ética, Gestión de la Integridad:** La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

**Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, *“entendemos el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados”* (OCDE, 2017).

**Transparencia:** Para la OCDE la transparencia es la *“comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”*. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

**Conflicto de intereses:** Es aquella situación en la que una persona como funcionario o empleado del sector público, es influenciada por consideraciones personales al realizar su trabajo, por lo que, sus decisiones son tomadas con base en razones equivocadas.

Su definición jurídica se encuentra consagrada en el artículo 44 del Código General Disciplinario, el cual establece que el conflicto de interés surge *“cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*.

Por su parte, para la Organización Transparencia por Colombia *“el conflicto de intereses surge cuando un servicio 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*



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



*particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia 2014).*

**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:** Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

## 6. Cumplimiento

Todo servidor público o contratista deberá estar alerta ante a cualquier acción u omisión que puede constituir una violación a este *Código de Integridad y gestión de conflicto de interés*. Tratará de evitar violaciones y tomará prontamente la acción correctiva necesaria para remediar y evitar la repetición de la infracción.

También todo colaborador que tenga información o conocimiento de cualquier acción que parezca violar este documento, lo comunicará prontamente a su jefe inmediato o a la Oficina de Control Interno Disciplinario, toda vez que esta garantizará la confidencialidad de las investigaciones en tanto sea necesario y conveniente.

La omisión del cumplimiento del *Código de Integridad y la gestión del conflicto de interés* conlleva las correspondientes acciones disciplinarias o correctivas, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

## 7. ¿Qué es el Código de Integridad?

El código de integridad es un documento que identifica y adopta los valores y directrices éticas que orientan el comportamiento de los colaboradores dentro y fuera de la entidad, así como los instrumentos que se deben aplicar en su correcta administración y gestión.

Es un instrumento de consulta fundamental para el proceso de autorregulación de la entidad, con el objeto de garantizar una gestión íntegra, eficiente y transparente en la



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

administración teniendo como fuente los valores éticos que guían la conducta de los servidores públicos y contratistas.



FUENTE: Dirección de Empleo Público DAFP marzo de 2024

## 8. Valores de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca

En virtud del principio de gradualidad consagrado en el numeral 6 del artículo 5 del Ley 2199 de 2022 para la Región Metropolitana y para dar inicio a la construcción de la cultura organizacional, los valores a adoptar corresponderán a los establecidos en el código de integridad tipo del Departamento Administrativo de la Función Pública y de forma gradual y progresiva y con actividades que permitan la participación activa de los servidores públicos y contratistas se definirá si se incorporan valores adicionales (máximo dos) como lo establecen los lineamientos de dicho departamento.

Este código de integridad reúne los **5 valores** que, junto a una **caja de herramientas, propuesta por el DAFP** orientará, de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, **nuestras acciones** como servidores públicos y contratistas, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor en el servicio público.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



FUENTE: [funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html](http://funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html)

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

#### 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.
- Facilito 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.

#### Lo que no hago

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- 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.

**RESPECTO:** 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.

#### Lo que hago

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

#### Lo que no hago

- Nunca actué 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.

**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.

#### Lo que hago

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo 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.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactué con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

#### Lo que no hago

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- 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.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

**DILIGENCIA:** Cumpló 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.

#### Lo que hago

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpló 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.

#### Lo que no hago

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

**JUSTICIA:** Actuó 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. 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.

#### 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.

### **8.1. Test de percepción de integridad**

El test de percepción permitirá por un lado, realizar un diagnóstico sobre la implementación del Código de Integridad, así mismo podrá aplicarse de forma periódica para medir la implementación del Código de Integridad, ya que a partir de sus resultados es posible establecer la percepción que tiene el servidor público y contratista, de los valores y la aplicación de estos al interior de la entidad pública y será insumo esencial para definir las intervenciones para mejorar la efectividad en la implementación del Código de Integridad.

Este se aplicará una vez por año en la RMBC, y sus resultados serán insumo para la planeación de las actividades de intervención y apropiación de los valores en la entidad.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 8.2. Actividades caja de herramientas

Para la vigencia 2024 se realizará una (01) actividad y en las vigencias posteriores se aplicarán las estrategias adicionales proponen la caja de herramientas propuesta por el DAFP, como elemento pedagógico y experiencial para acercar a los servidores públicos y contratistas desde actividades lúdicas que son lideradas y adaptadas por la subdirección corporativa y por la profesional especializada con funciones de talento humano y que permitirán apropiar los valores del servicio público.

[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/Anexos\\_caja\\_herramientas.zip.rar/ded3c177-750f-e0df-c542-ff6d3cecae6f?t=1713351883626](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/Anexos_caja_herramientas.zip.rar/ded3c177-750f-e0df-c542-ff6d3cecae6f?t=1713351883626)

Las actividades y herramientas están focalizadas en 4 momentos que están determinados por el grado de implementación y apropiación de los valores en la entidad así:

- Fomentar
- Activar
- Ejemplificar
- Comprometer

## 9. ¿Qué es el Conflicto de Intereses en el Servicio Público?

De acuerdo con el Código General Disciplinario, el concepto de Conflicto de Intereses 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. Dicho de otra manera, el conflicto de intereses surge cuando el servidor público o el contratista tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo que pueden afectar sus intereses privados, debido a que se encontraría influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no.

De acuerdo con la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2, las principales características del conflicto de interés son:

- a) Existencia de una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

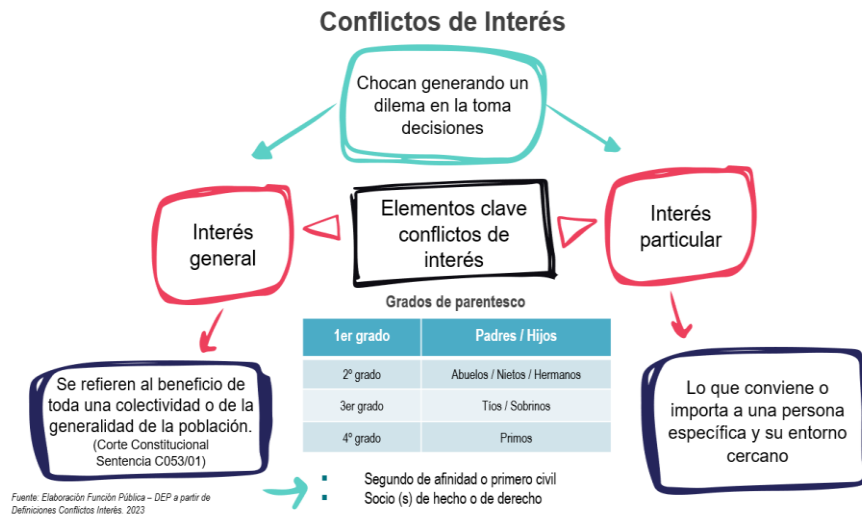
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- b) Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- c) Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- d) Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- e) Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f) Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.



FUENTE: Dirección de Empleo Público DAFP marzo de 2024

## 10. Estrategia de Gestión del Conflicto de Interés en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca (RMBC)

### 10.1. Política Conflicto de Interés

La Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca, interesada en fortalecer la lucha contra la corrupción y la transparencia de sus actuaciones, a través de la presente política, define los mecanismos para la identificación, declaración y resolución de los conflictos de interés, con el fin de prevenir y tratar la materialización de los conflictos de interés, tomando como fundamento la Constitución Política de Colombia y la normativa que regula la materia.



De ese modo, se busca que cualquiera de los servidores públicos o contratistas, por razón de sus funciones o servicios, al verse incurso en un conflicto de interés, logre identificarlo y declararlo en oportunidad y aplique de forma amplia los valores del servicio público, adoptados por la RMBC.

La entidad pública no está exenta de que se propicien este tipo de situaciones, por consiguiente, se hace necesario que quien aspire a tener algún vínculo con la entidad, lo ponga de presente al momento de su posesión o inicio de la prestación de sus servicios, así como durante todo el tiempo de la vinculación, actualizando permanentemente la información, al igual, cuando en desarrollo de sus actividades, pueda detectar alguna circunstancia de las descritas en los documentos adoptados para prevenir o gestionar los conflictos de intereses y la integridad de la entidad.

## **10.2. Identificación y manejo de conflicto de interés en la RMBC**

El conflicto de interés surge cuando el servidor público o el contratista tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo que pueden afectar sus intereses privados, debido a que se encontraría influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no.

Tales situaciones personales pueden estar directamente asociadas con intereses propios, de sus familiares, amigos y/o socios cercanos. Asimismo, pueden estar asociadas con otro tipo de intereses como los profesionales, comerciales o relativos a expectativas que en un futuro podría generar beneficios extra, sean estos por concepto económico o de alguna promoción laboral.

El Código General Disciplinario normatiza que *“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”*. (Artículo 44, Ley 1952, 2019).



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



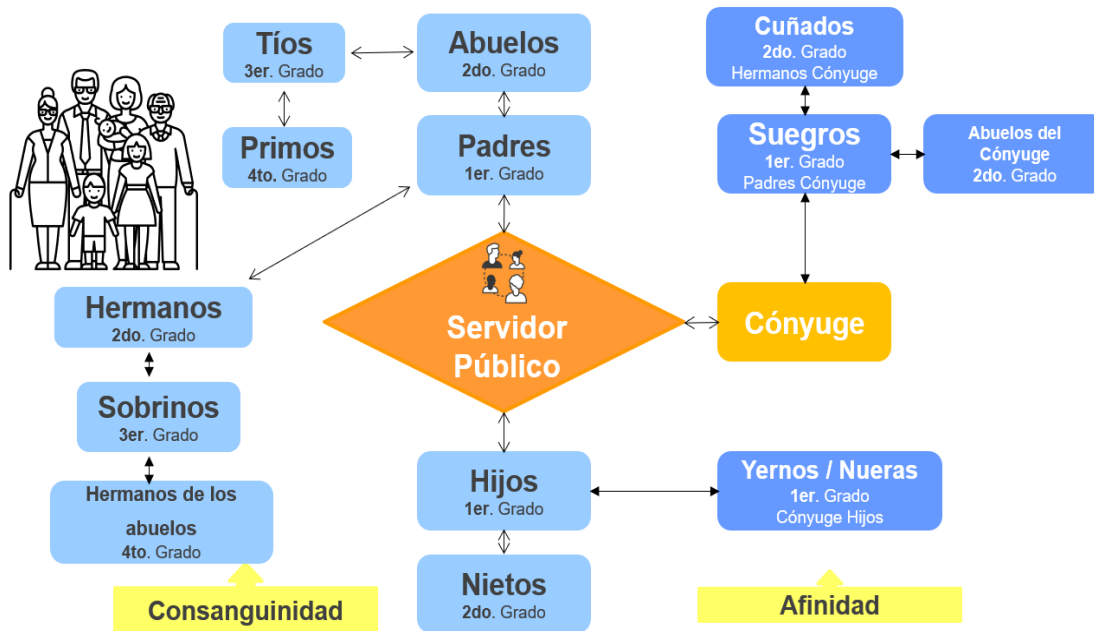
**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



FUENTE: Imagen DAFP, grados de consanguinidad que tiene relación con los conflictos de interés.

**10.2.1. Tipos de conflictos de interés y ejemplos que permiten identificarlos de forma más clara:**

REAL	POTENCIAL	APARENTE
El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.	El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.	El servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.
El director general de una entidad es miembro del comité de selección de personal, labor que desarrolla en forma cotidiana y los miembros votan para el ingreso o no de personal a la institución.	Una persona trabaja realizando control sanitario a los restaurantes.  Su hermana se casa con el propietario de un restaurante.  En el futuro, el funcionario probablemente tenga que ir a	Un servidor público trabaja en la oficina de adquisiciones y tiene un hijo que estudia en el colegio.  El papá de un compañerito del colegio del hijo es un empresario que ganó una licitación en la entidad donde está el servidor.

Su sobrina está participando en el proceso, en ese momento ya existe el conflicto de intereses real, aún no ha votado, o realizado algo, simplemente se está presentado la situación.	supervisar las condiciones sanitarias del restaurante de su cuñado y cuando esto ocurra se convierte en un interés real.	Es una coincidencia, porque el empresario y servidor no son amigos, ni conocidos.
---	--	---

Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado, y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

**Video de Gestión preventiva de Conflicto de interés:**

<https://www.youtube.com/watch?v=rabEsJ7jslo>

**11. Medidas Preventivas para garantizar que los servidores públicos y contratistas no se encuentran incursos de un conflicto de Interés**

Publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés, y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2° de la ley 2013 de 2019 y de forma sugerida como buena práctica para servidores del nivel asesor:

- a) Para tomar posesión.
- b) Para ejercer<sup>1</sup> y retirarse el cargo.
- c) Para la suscripción de contratos por prestación de servicios.
- d) Cuando se vaya a contratar con personas naturales o jurídicas que reciban o intermedien fondos o beneficios públicos.

Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, deberá ser comunicado a la respectiva entidad y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.

<sup>1</sup> Debe actualizarse cada año.

**ABC para la gestión del conflicto de interés en la RMBC:** Se implementará en la entidad un documento que dará a conocer las situaciones en las que los servidores públicos y contratistas pueden influir en el comportamiento de sus funciones y afectar la transparencia de las actividades de la entidad y como declarar un conflicto de interés, una recusación o impedimento.

## 12. Roles y Responsabilidades

El Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad<sup>2</sup> y la estructura organizacional y funciones<sup>3</sup> definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en la Política de Integridad corresponden a la profesional especializada con funciones de talento humano y la subdirectora de gestión corporativa de la RMBC.

Se establecerá un grupo de trabajo el cual este compuesto por unos gestores de integridad (servidores públicos y contratistas) para la implementación de la política de integridad pública, según los lineamientos del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

## 13. Seguimiento

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar el grado de interiorización y participación de las actividades propuestas desde el Código de Integridad y la Gestión del Conflicto de Intereses.

---

<sup>2</sup> Acuerdo Regional 001 de 2022.

<sup>3</sup> Acuerdo Regional 003 de 2022.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas en el marco del presente documento; así como las modificaciones que se requiera hacer a estas y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

Se aplicarán los instrumentos establecidos por el DAFP para el monitoreo e implementación de la política de integridad y la gestión del conflicto de intereses, los cuales aportarán los insumos necesarios para proponer las actividades a desarrollar para fortalecer la apropiación de la Integridad y la gestión del conflicto de intereses en la RMBC.

#### **14. Comunicación y Consulta**

- Se publicará el Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses de la RMBC en la página web de la entidad. [www.regionmetropolitana.gov.co/](http://www.regionmetropolitana.gov.co/)
- Se elaborarán piezas comunicativas de los valores del servicio público y de la estrategia de conflicto de intereses.
- Se incluirá como módulo obligatorio en los procesos de inducción y reinducción que realice la entidad.

Por otro lado, es importante señalar que el Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses, podrá ser actualizado conforme a las necesidades detectadas en el proceso de su implementación, siempre y cuando se presenten propuestas para su aprobación a la Subdirección de Gestión Corporativa y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

#### **15. Anexos**

ABC de la Gestión de Conflicto de Interés de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

#### **16. Bibliografía**

Código de Integridad – Valores del Servicio Público. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:

[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21\\_Codigo\\_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392)



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:  
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

Recomendaciones Implementación Política de Integridad, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-07-03\\_Acciones\\_implementacion\\_politica+integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec7-2da83db73049?t=1720212667827](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-07-03_Acciones_implementacion_politica+integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec7-2da83db73049?t=1720212667827)



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687