



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

**PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERESES
2021**

Página 1 de 21

PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERESES 2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

Bogotá D.C. Enero de 2021

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90

Código postal: 111311

Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2

Tel: 2347600 – Info: Línea 195

www.catastrobogota.gov.co

Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Director

Henry Rodríguez Sosa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Julia Edith Espíndola García
Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA

Luisa Cristina Burbano Guzmán
Gerente de Información Catastral

Ligia Elvira González Martínez
Gerente Comercial y de Atención al Usuario

Héctor Henry Pedraza Piñeros
Gerente de Tecnología

Luis Javier Cleves González
Gerente de Gestión Corporativa

Pedro Alberto Pinzón Montero
Subgerente de Operaciones

Edgar Stevens Español Morales
Subgerente de Información Física y Jurídica

Luz Stella Baron Calderón
Subgerente de Información
Económica

Ángel Flores Venegas
Subgerente Administrativo y Financiero

Rosalbira Forigua Rojas
Subgerente de Recursos Humanos

Nancy del Pilar Valencia Trujillo
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica
Subgerencia de Ingeniería de Software (E)

Mayiver Méndez Sáenz
Jefe Oficina de Control Disciplinario

Myriam Tovar Losada
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Helver Alberto Guzmán Martínez
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Diego Fernando Carrero Baron
Jefe Observatorio Técnico Catastral

María Clara Rodríguez González
Jefe Oficina Asesora de Planeación y
Aseguramiento de Procesos

Equipo Técnico

Rosalbira Forigua Rojas
Subgerente de Recursos Humanos

Nellyret Moreno Ramos
Gestora de Integridad SRH



Introducción

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice 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”.

El modelo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión propende a una cultura de integridad, cuyo objetivo es que los servidores públicos encaminen sus acciones a la transparencia y así mejoren los procesos que llevan a cabo diariamente. De esta manera, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad en virtud de la cual se generen lineamientos estratégicos que conduzcan a una cultura de integridad y transparencia.

Como parte del aporte de la política de integridad, el DAFP crea el Código de Integridad. Este código busca que los servidores públicos ejerzan sus funciones teniendo en cuenta cinco (5) valores que han de regir sus actuaciones de conformidad con la transparencia y la integridad, enmarcándolos en los diferentes escenarios a los que se enfrentan a diario.

Esta política de integridad también aporta a la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales se presentan en la gestión pública por falta de conocimiento o por un manejo inadecuado de las inhabilidades e incompatibilidades e interés se debe trabajar en una doble vía puesto que la entidad debe contar con una guía que le sirva de referencia y que, por un lado, prevenga los efectos del conocimiento de las denuncias, investigaciones y sanciones en caso de comprobarse la existencia funge como un blindaje para la entidad en caso de interés. De igual forma, el servidor se protege al declarar alguna investigación y/o proceso de sanción.

De esta manera se crea una cultura de declaración debido a la cual el servidor no tiene por qué sentirse intimidado al reconocer que ha incurrido en de dicha cultura, el servidor debe estar convencido previniendo un riesgo que puede afectar su carrera profesional en el servicio público y a la entidad en la cual trabaja.

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

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

1. OBJETIVOS

Establecer las pautas para la identificación, prevención y administración de potenciales conflictos de interés, derivados del desarrollo de todas las actividades en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Objetivos específicos

- Sensibilizar al talento humano que presta sus servicios en la Entidad, incluyendo contratistas y proveedores, en la identificación y declaración de conflictos de interés, bajo parámetros de confidencialidad y veracidad de la información.
- Contribuir en la prevención de riesgos de corrupción, cultura de integridad y transparencia en el ámbito institucional, de modo que la toma de decisiones garantice la objetividad e independencia en los trámites.
- Conocer las consecuencias y responsabilidades de tipo disciplinario, penal o fiscal, que pueden conllevar el desconocimiento del presente Instructivo.
- Monitorear los casos de conflicto de interés que se presenten en la UAECD

2. DESARROLLO

2.1. Marco normativo.

- **Constitución Política de Colombia 1991, artículo 122** "Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas".
- **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" en el artículo 1: "Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita:
 1. "Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los diferentes niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos.
 2. "Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información.
 3. "Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración"



A su vez, el artículo 15 establece: “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y, propósitos de la aplicación de las normas del servicio público”.

Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, artículo 40: Conflicto de Intereses "Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido".

Artículo 23. La falta disciplinaria. “Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento”.

Artículo 48. Faltas gravísimas. “17. 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 en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses”.

Decreto-Ley 760 de 2005, “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.”, señala: “Artículo 38. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba deberán declararse impedidos 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”.

Acuerdo Distrital 244 de 2006 "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital".

Decreto Distrital 489 de 2009 "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"



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 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículo 11: Conflictos de Interés y causales de impedimento y recusación. "Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

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

Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2018, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

Decreto 118 de 2018 “Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito”.

Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, artículo 44: Conflicto de Intereses "Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido".



Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés” artículo 4: “Información mínima obligatoria a registrar. Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2° de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

“**Parágrafo 1°.** La información a que se refiere este artículo deberá publicarse y divulgarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad.

“**Parágrafo 2°.** El Departamento Administrativo de Función Pública deberá habilitar el acceso al SIGEP, a las entidades públicas que actualmente no reportan información en este sistema para los efectos de cargar las declaraciones respectivas de las que trata la presente ley.”

Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión –MIPG–, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”

Manual Operativo del Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, entre las herramientas para implementar la Política de Integridad recomienda "se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener”.

Decreto Distrital 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”

Resolución 1120 de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”

Decreto Distrital 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.

Acuerdo Distrital No. 761 de 2020, se adoptó El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”



2.2. Conflictos de interés.

2.2.1. Definición de conflictos de interés.

Sobre la noción de conflicto de interés, el Consejo de Estado ha señalado que “el conflicto de interés se traduce en una incompatibilidad general, que obliga de manera imperativa y perentoria a todo servidor público a declararse impedido para actuar en un asunto, con miras a salvaguardar la transparencia, imparcialidad y objetividad en su proceder y, en últimas, preservar el interés general.” (Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto No. 2373 del 31 de julio de 2018).

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales".

Un conflicto de interés es aquella situación que afecta la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia y funciones, para obtener un beneficio particular en detrimento del interés público.

2.2.2. ¿Qué debo saber sobre conflictos de intereses?

- Características del conflicto
- Tipos de conflicto
- ¿Qué hacer ante un conflicto de intereses?
- ¿Cuándo ocurre?
- Conflicto de intereses Vs Corrupción

2.2.3. Características de los conflictos de intereses

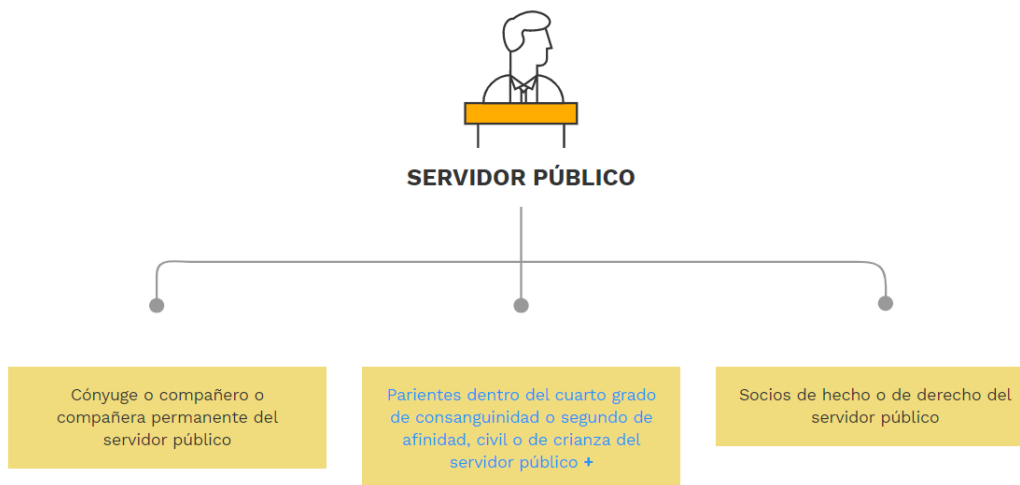
Las principales características de los conflictos de intereses son:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, éstos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- La política de conflictos de intereses busca preservar la independencia de criterio, principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podría tener relación con las decisiones de su trabajo.
- Los conflictos de intereses generan ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

- Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

2.2.4. ¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:



Los conflictos de intereses contemplan tres elementos generales:

- *Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.*
- *Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista del Estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.*
- *Que no se presenten declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.*

2.2.5. Clasificación de los conflictos de interés.

¿Cómo identifico un conflicto de intereses? Con base en las definiciones anteriormente descritas, los tipos de conflicto de intereses, tomando como base la definición y tipificación que hace la Veeduría Distrital, la UAECD adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

Real: Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que puedan influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.



Aparente: Existe la apariencia de que los intereses privados de un funcionario público pueden influir indebidamente en el desempeño de sus obligaciones. Aunque realmente no sea el caso, puede generar sospechas que dañan la imagen y credibilidad del servidor público.

Potencial: Cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes.

Es importante precisar que si un servidor público se encuentra en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal. Sin embargo, esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de convertirse en una conducta violatoria de la ley en ejercicio de la función pública a cargo o en un acto de corrupción.

Un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o la tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el conflicto de interés.

2.3. Valores de integridad del servicio público.

El Decreto 118 de 2018 adopta el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito.

El Código de Integridad será el Código General del Servicio Público, base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización a través de la inclusión y aplicación de los siguientes valores, los cuales determinan una línea de acción cotidiana para los servidores públicos del distrito y sus contratistas:

- **Honestidad:** “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”.
- **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”.
- **Respeto:** “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”.
- **Diligencia:** “Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado”.
- **Justicia:** “Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.



En el marco de la construcción participativa de la plataforma estratégica de la Unidad, se aprobó contar con un valor adicional, que se articula con la misión y visión y los nuevos retos del Catastro multipropósito, que para el caso de Unidad es la Innovación

2.4. Necesidad del instructivo para el manejo de conflictos de interés.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, interesada en fortalecer la lucha contra la corrupción y la transparencia de sus actuaciones, a través de la presente política pretende definir los mecanismos para la identificación, declaración y resolución de los conflictos de interés, tomando como fundamento la Constitución Política y la normatividad que regula la materia. De ese modo, aspira que cualquiera de sus colaboradores, por razón de sus funciones o servicios, al verse incurso en un conflicto de interés, logre identificarlo y declararlo en oportunidad.

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 Unidad, 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 con la Subgerencia de Recursos Humanos o la Oficina Asesora Jurídica, según corresponda. Al igual, cuando en desarrollo de sus actividades, pueda detectar alguna circunstancia de las descritas en este documento.

2.5. Responsables de su aplicación.

El instructivo para el manejo de conflictos de interés aplicará a todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios a la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital. Independientemente de su tipo de vinculación, deben procurar la imparcialidad, transparencia e integridad en la toma de decisiones, respecto de los asuntos puestos a su conocimiento o en aquellas actuaciones en las cuales hayan de intervenir o participar, coadyuvando en la detección de posibles casos en los que se adviertan conflictos de interés.

Los servidores públicos y contratistas de la UAECD, quienes deben informar la existencia de conflicto de interés.

La Gerencia de Gestión Corporativa verificará la correcta difusión, socialización y aplicación del instructivo; a través de la Subgerencia de Recursos Humanos, quien llevará el registro de los servidores obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.

La Oficina Asesora Jurídica prestará apoyo a las áreas que requieran evaluar los casos considerados potencialmente incursos en conflicto de interés y, llevar el registro de los contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.

La Oficina de Control Interno realizará seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores.



La Oficina de Control Disciplinario, adelantará la actuación disciplinaria en los casos en los cuales se haya detectado la existencia de conflicto de interés y no se hubiere efectuado la manifestación o separado del conocimiento del asunto.

2.6. Instructivo para el manejo de conflicto de interés.

- a) Incluir la sensibilización de los conflictos de interés dentro del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la UAECD.
- b) El servidor público o contratista, debe diligenciar el formato de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés de la Función Pública.
- c) El servidor público o contratista, debe informar cuando acaee, la existencia del conflicto de interés al jefe inmediato, supervisor o interventor de contrato, según corresponda.
- d) El superior jerárquico del servidor público o quien ejerce función de supervisión o interventoría, debe tramitar la declaración de conflicto de interés.
- e) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado a su superior o supervisor (según el caso). El supervisor o jefe inmediato decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.
- f) La decisión del conflicto de interés debe ser enviada a la Oficina Asesora Jurídica y/o a la Subgerencia de Recursos Humanos, para el registro correspondiente.
- g) Cuando servidor público o contratista fuere recusado, la manifestación de aceptación o no de la recusación la hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, luego seguirá el mismo trámite enunciado en los literales d) y e).
- h) Se debe informar a la Oficina de Control Disciplinario, el o los servidores públicos que no realicen la declaración de conflicto de interés o que gestionen los trámites estando incurso en conflicto de interés.

2.7. Anexo de tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana.

Teniendo como referencia la guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Las situaciones presentadas en la siguiente tabla contribuyen a la identificación y reconocimiento de los eventos que pueden materializar un conflicto de interés:

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación.	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Constitución Política art 126 ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1. ▸ Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1. ▸ Ley 136 de 1994, art. 70. ▸ Ley 5 de 1992, art. 286



Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros	Fuente normativa
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2. ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2.
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11. ▸ Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 734 de 2002, art 84 numeral 2.
Curador o tutor del interesado.	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4.
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa su representante o apoderado.		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8. ▸ Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9.
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro.	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10. ▸ Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11.
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6.
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14.



Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6. ▸ Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7.
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8.
Acreedor/Deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9. ▸ Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.
Antiguo empleador	Que el servidor, 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.		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16.
Lista de candidatos		Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14.
Recomendación		Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15.
Relación contractual o de negocios.		Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5.



Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros	Fuente normativa
Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12. ▸ Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7. ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13.
Dávivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero		<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3.
Participación directa/asesoría de alguna de las partes interesadas.	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4.
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación.	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2.
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso.		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		



La metodología se desarrolla en los siguientes pasos: 1) Articulación de las políticas, 2) Información y capacitación, e 3) Implementación de un proceso para el manejo de conflicto de intereses. A través de los cuales se cuenta con una herramienta de gestión de estos conflictos de carácter declarativo para uso de las entidades públicas distritales, la cual podrá ser adaptada e implementada buscando consolidar paulatinamente una cultura de la integridad.

3. Resultados 2020

Para la vigencia 2020 la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital adelanto las siguientes acciones para el manejo del Conflicto de Intereses

Actividades del periodo

- 1 Definir el alcance de la gestión de conflictos de intereses
- 2 Incluir en el PAI y publicar en la web la estrategia de conflicto de intereses
- 3 Incorporar a los Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- 4 Incluir la gestión de Conflicto de intereses dentro de la Política de Talento Humano de la UAECD
- 5 Articular la gestión de Conflicto de intereses dentro de la Política de integridad de la UAECD
- 6 Gestionar el grupo de trabajo para implementar la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses
- 7 Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de Conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- 8 Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de Conflicto de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.
- 9 Identificar las áreas con riesgo de posibles Conflicto de intereses en los procesos o dependencias

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

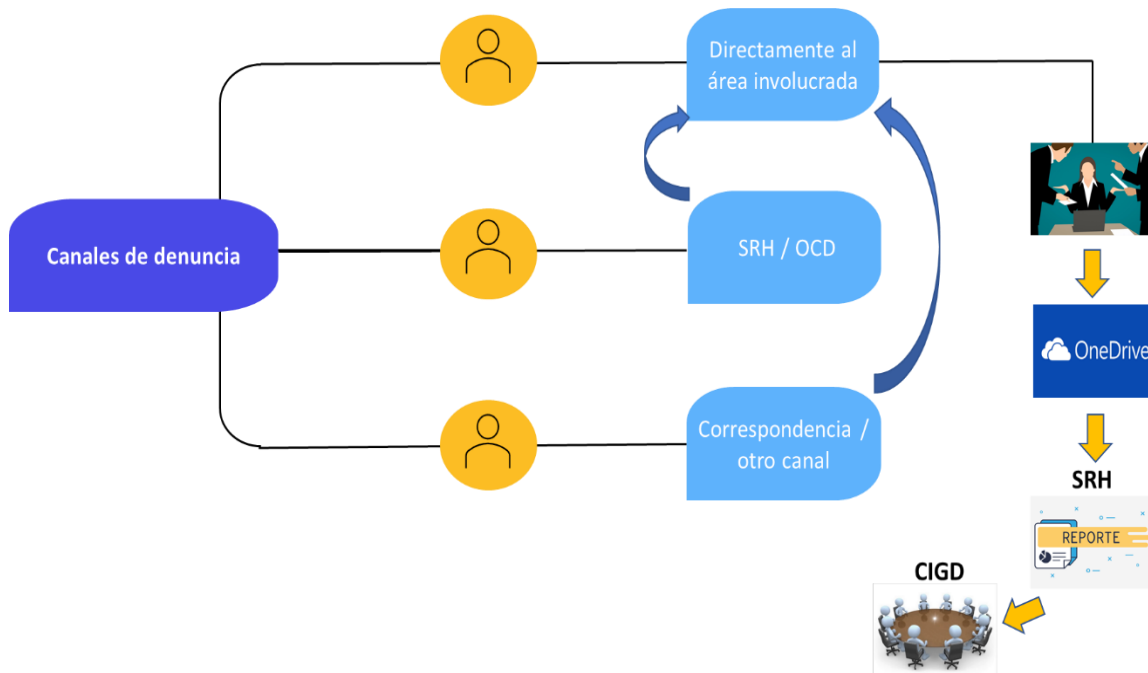
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Actividades del periodo

- 10 Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
- 11 Ajustar el Manual de Contratación de la entidad con orientaciones para que servidores y contratistas realicen su declaración de Conflicto de intereses
- 12 Establecer el Procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437/ 2011.
- 13 Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de Código de Integridad y Conflicto de intereses.
- 14 Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de Conflicto de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del Plan de Capacitación Institucional.
- 15 Vincular a los servidores y contratistas de la Entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.
- 16 Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la Entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y Conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
- 17 Realizar seguimiento y monitoreo al registro de Conflicto de intereses han surtido trámite .
- 18 Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del Conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y Conflicto de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de Control Interno.

Adicionalmente de creo la línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos y se creó un correo electrónico como una de las posibles líneas de denuncia



Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



3.1. Resultados Encuesta Conflicto de Intereses

Con el propósito de medir la apropiación e impacto del tema “Conflicto de interés” en la cotidianidad de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se aplicó la encuesta conflicto de interés para servidores y contratistas en la entidad:

Grupo objetivo	700 servidores públicos y contratistas de la UAECD
Tamaño de la muestra	147 servidores públicos de la UAECD corresponde al 21% de la planta provista en la UAECD
Técnica de recolección de datos	Formulario en forms, cuyo tiempo para diligenciar fue aproximadamente de 5 minutos.
Tema al que se refiere	Apropiación de los valores del servicio público
Fecha de aplicación	30 de noviembre al 14 de diciembre de 2020

A continuación, se presentan algunos apartes de los resultados:

¿Sabe usted que es un conflicto de interés?

Respuesta	Porcentaje
SI	96%
NO	6%

El 96% de los encuestados respondió a la pregunta que, SI sabe que es un conflicto de interés, mientras que el 6% respondió que NO sabe.

Para usted, ¿Los servidores públicos están obligados a declarar su impedimento para la toma de una decisión u/o actuación administrativa?

Respuesta	Porcentaje
SI	97%
NO	3%

El 97% de los encuestados respondieron que, SI están obligados a declarar su impedimento para la toma de una decisión u/o actuación administrativa, mientras que el 3% considera NO están obligados.

Si usted es jefe por favor responda las siguientes preguntas, si no lo es de por favor de por finalizada finalice la encuesta. Gracias Indique ¿cuántos conflictos de intereses se han presentado en su dependencia en el 2020?

Ningún jefe participó en la encuesta.



3.2. Recomendaciones

- Llama la atención que ninguno de los jefes de dependencia respondió la encuesta. Por ello es importante desarrollar capacitaciones específicas dirigidas a los jefes de las dependencias, sobre los diferentes aspectos relacionados con los conflictos de interés.
- Continuar las capacitaciones en el tema de conflictos de interés dirigidas a todos los colaboradores, donde se involucren ejemplos y análisis de casos, para lograr una mayor interiorización del tema, pues de las respuestas a la encuesta, se deduce que un porcentaje importante de los encuestados (20% o más) no lo tiene claro.
- Elaborar una cartilla o instructivo sobre conflictos de interés que se ponga a disposición de todos los colaboradores.
- Analizar la viabilidad de incluir la capacitación sobre conflictos de interés como obligatoria para servidores y contratistas que ingresen a la entidad.

4. PLAN DE TRABAJO CONFLICTO DE INTERES 2021

El Plan de trabajo para la vigencia 2021 comprende las siguientes actividades orientadas al cumplimiento de la metodología desarrollada en los siguientes pasos:

- 1) Articulación de las políticas
- 2) Información y capacitación
- 3) Seguimiento a la implementación de la metodología para el manejo de conflicto de intereses.
- 4) Seguimiento a los casos de conflicto de intereses.

ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		
				Inicio	Fin	
Establecer un proceso de comunicación y sensibilización sobre la temática de conflicto de intereses	1	Comunicar y sensibilizar a los nuevos servidores públicos sobre la temática de conflicto de intereses durante el proceso de inducción.	Estrategia definida y medida implementada	Subgerencia de Recursos Humanos - Comunicaciones	01/02/2021	30/12/2021
	2	Formular y ejecutar una campaña de comunicación con el fin de generar una cultura que recuerde la importancia de manifestar si existe o no conflicto de intereses.	Estrategia definida y medida implementada	Subgerencia de Recursos Humanos-Gestores de Integridad	01/02/2021	30/12/2021
	3	Incluir y desarrollar en el Plan de Capacitación cursos y/o talleres sobre conflicto de intereses.	Módulo de conflicto de intereses incluido en el Plan de Capacitación de la UAECD	Subgerencia de Recursos Humanos	01/02/2021	30/12/2021
Seguimiento a la implementación del proceso de gestión para el manejo de conflicto de intereses.	4	Socialización a los servidores de la Unidad del proceso que se debe seguir para declarar un conflicto teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de percepción 2020.	Campaña de socialización del Proceso de gestión para el manejo de conflicto de intereses de la Unidad implementada y medido su impacto	Subgerencia de Recursos Humanos-Gestores de Integridad-Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos – Oficina Asesora Jurídica	01/01/2021	31/12/2021



ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
				Inicio	Fin
5	Formalizar a través de una política la obligatoriedad de que los servidores realicen la declaración de conflicto de intereses junto con la Declaración de bienes y rentas anualmente	Política establecida y socializada y medido su impacto	Subgerencia de Recursos Humanos-Gestores de Integridad-Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos – Oficina Asesora Jurídica	01/01/2021	31/12/2021
	Incluir en el procedimiento de vinculación de la Unidad la declaración de conflictos de intereses de los nuevos servidores.	Procedimiento ajustado y socializado	Subgerencia de Recursos Humanos	01/01/2021	26/02/2021
Seguimiento y monitoreo de casos de conflicto de intereses	Definir e implementar un esquema de seguimiento y monitoreo de los casos de conflicto de intereses que se presenten en la entidad articulado con el mapa de riesgos de corrupción.	Informe resultado del seguimiento y monitoreo y mapa de riesgos ajustado	Subgerencia de Recursos Humanos-Gestores de Integridad-Oficina Asesora Jurídica	01/01/2021	31/12/2021
	Diseñar el instrumento de evaluación de la eficacia de la metodología de gestión de conflictos de interés en la UAECD	Instrumento de evaluación de la eficacia de la metodología de gestión de conflictos de interés. Informe resultado del seguimiento y monitoreo	Subgerencia de Recursos Humanos-Gestores de Integridad-Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos – Oficina Asesora Jurídica	01/02/2021	01/03/2021

4.1. APROBACIÓN PLAN DE TRABAJO CONFLICTO DE INTERÉS - 2021

El Plan de trabajo 2021 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como consta en acta de diciembre el cual será adoptado por acto administrativo mediante Resolución expedida por el director de la Unidad.

El presente documento técnico hace parte integral de la Resolución mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021 de la UAECD.

ROSALBIRA FORIGUA ROJAS
Subgerente de Recursos Humanos

LUIS JAVIER CLEVES GONZALEZ
Gerente de Gestión Corporativa

Elaboró: Nellyret Moreno Ramos – Gestor de Integridad Subgerencia de Recursos Humanos