



Plan de gestión preventiva de conflicto de intereses 2026



UAECD
Catastro Bogotá



Contenido

Introducción	3
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos.....	4
3. Responsables.....	4
4. Política	5
5. Trámite de conflicto de intereses	5
6. Autodiagnóstico de gestión de conflicto de intereses - MIPG.....	7
7. Plan de trabajo	11

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 los 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 el 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.

Estar frente a una situación de conflicto de intereses, no constituye en sí mismo o en forma automática una irregularidad, lo irregular es que el servidor público no informe tal circunstancia o no se aparte de la actuación correspondiente, comprometiendo, así sea en forma potencial, su independencia y la transparencia de las actuaciones a cargo, deteriorando la reputación y confianza de la Entidad estatal ante la opinión pública.

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.

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.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

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.

2.2 Objetivos Específicos

- Sensibilizar al talento humano que presta sus servicios en la Entidad, en la identificación y declaración de conflictos de interés, bajo parámetros de confidencialidad y veracidad de la información.
- Divulgar las normas sobre conflictos de intereses que rigen a los servidores públicos, evitando que el interés particular prevalezca sobre el interés general.
- 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.
- Fomentar la manifestación voluntaria de las circunstancias que puedan afectar, la independencia, la objetividad, imparcialidad y transparencia en que puedan estar inmersos los servidores públicos.
- Realizar seguimiento los casos de conflicto de interés que se presenten en la UAECD.

3. Responsables

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 deben informar la existencia de conflicto de interés.

La Subgerencia de Talento Humano realizará seguimiento a la presentación de la declaración anual de conflicto de intereses en el Sideap y de los servidores obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés.

La Gerencia Jurídica prestará apoyo a las áreas que requieran evaluar los casos considerados potencialmente incurso en conflicto de interés.

La Subgerencia de Contratación, realizará seguimiento de los contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y Rentas y registro de conflictos de interés publicar la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.

La Oficina de Control Disciplinario Interno, 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.

4. Política

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 de conflictos de interés pretende definir 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 y la normatividad que regula la materia. De ese modo, se busca 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, al igual, cuando en desarrollo de sus actividades, pueda detectar alguna circunstancia de las descritas en este documento.

5. Trámite de conflicto de intereses

a) Incluir la sensibilización de los conflictos de interés dentro del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la UAECD.

b) Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor o contratista deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

Cuando un servidor público encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento del hecho, por escrito a su jefe inmediato en el formato del DAFP "declaración de situaciones de conflicto de intereses.

El jefe inmediato decidirá de plano sobre el impedimento mediante acto administrativo, dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, dicho acto administrativo se comunicará al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá

separarse de la actuación administrativa o función a cargo, así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.

En caso de que el jefe Inmediato, previa consideración del impedimento declarado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada, al servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.

c) Quien ejerce función de supervisión o interventoría, debe tramitar la declaración de conflicto de interés.

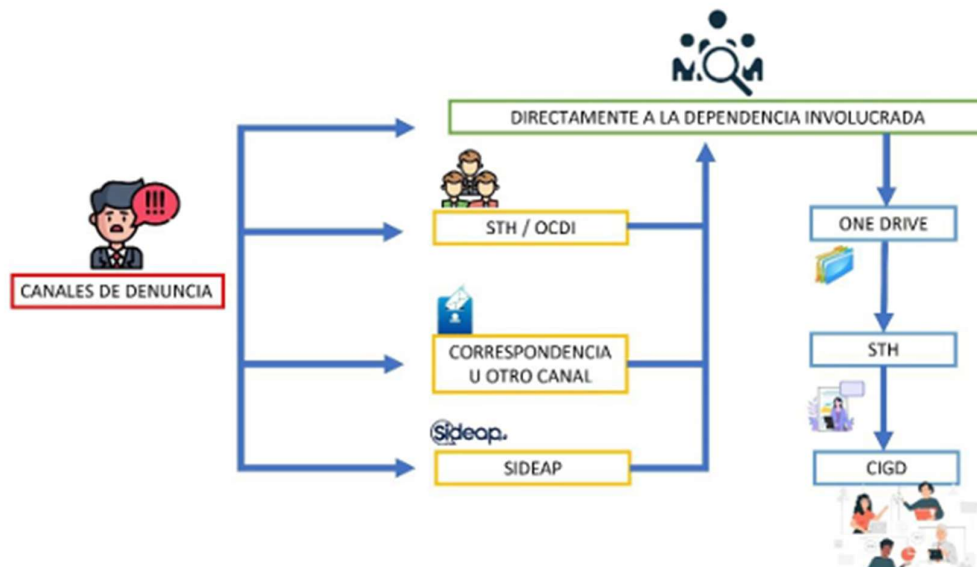
d) La decisión del conflicto de interés debe ser enviada a la Subgerencia de Contratación y/o a la Subgerencia de Talento Humano, según corresponda para el registro correspondiente.

e) 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

f) Se debe informar a la Oficina de Control Disciplinario Interno, sobre 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.

g) Adicionalmente la UAECD cuenta con el correo conflictosdeinteres@catastrobogota.gov.co como canal de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos

h) En una carpeta compartida en OneDrive, durante los cinco primeros días de cada mes, cada dependencia de la UAECD debe cargar los conflictos de intereses, impedimentos o recusaciones que lleguen en sus dependencias y la respuesta correspondiente.



6. Autodiagnóstico de gestión de conflicto de intereses - MIPG

Para tener de punto de partida para la elaboración del plan de conflicto de interés se observan el autodiagnóstico de gestión del código de integridad de MIPG del Departamento Administrativo de Función Pública

Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		100	
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		100	

				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.	Si= 100 Si, solo código 50 Indirectamente= 25 No= 0	100	
Condicione s institucion ales	100	Comité de Gestión y Desempeño	100	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Si y funcionando = 100 Si, solo código = 50 Si, pero inactivo = 25 No = 0	100	
				Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Mensual= 100 Trimestral= 75 Semestral= 50 Anual = 25 Nunca = 0	100	
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	100	

				La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Si = 100 SI, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades=50 No = 0	100	
		Procesos y procedimientos	100	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	100	
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		100	
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		100	
				La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y		100	

				declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.			
Pedagogía	83	Sensibilización y capacitación	100	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011		100	
		Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	67	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	% Sin seguimiento = 0	100	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		99.5	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		0	

Seguimiento y evaluación	100	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	100	Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	% Sin seguimiento = 0	100	
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses		100	
		Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Si, a todos = 100 Si, pero a servidores= 50 No = 0	100	
				La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	

7. Plan de trabajo

El plan de trabajo comprende las siguientes actividades:



UAECD
Catastro Bogotá



ACTIVIDAD	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
Publicar el Plan de Gestión Preventiva de Conflictos de Intereses en la intranet y en el sitio web.				p																																
Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido tramite		p			p			p			p			p			p			p			p			p			p			p				
Incluir en las jornadas de inducción el tema de conflicto de interés				p			p			p			p			p			p			p			p			p			p			p		
Realizar actividades de comunicación y sensibilización relacionadas con conflictos de intereses											p						p			p								p								

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311



[illegible]

[illegible]

[illegible]

