



GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES EN LA SECRETRÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

Septiembre de 2026



SECRETARÍA DE
AMBIENTE





TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL	3
1.1. Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DEFINICIONES	6
5. SOBRE EL CONFLICTO DE INTERESES.....	7
5.1 ¿Qué es un conflicto de intereses?.....	7
5.2 Causales de Conflicto de Intereses	8
5.3 Características del Conflicto de Intereses.....	11
5.4 Tipos de Conflicto de Intereses.....	11
5.5 Prohibiciones, Inhabilidades e Incompatibilidades	12
5.6 Proceso de declaración del conflicto de intereses.....	13
5.7 Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses.....	14
5.1.1 ¿Cuándo y cómo se hace la declaración de conflicto de intereses y la declaración periódica de bienes y rentas?	
5.8 Áreas con mayor Riesgo de presentar Conflicto de Intereses.....	15
5.9 Consideraciones finales.....	16
6. HERRAMIENTAS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR EN LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	17

INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, la gestión pública debe desarrollarse bajo los principios de moralidad, transparencia, eficacia, imparcialidad y responsabilidad, los cuales orientan el ejercicio de la función administrativa y garantizan su correcta ejecución.

En este marco, la prevención, identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses constituyen un elemento central para asegurar la integridad institucional de la Secretaría Distrital de Ambiente y la correcta toma de decisiones de sus servidores. Su aplicación permite evitar que intereses particulares interfieran en el cumplimiento del interés general, fortalece la legitimidad de las actuaciones administrativas y contribuye a consolidar la confianza ciudadana en el servicio público.

Por lo anterior, este manual ofrece lineamientos claros y prácticos para que los servidores públicos de la SDA reconozcan oportunamente situaciones que puedan generar conflictos de intereses y adopten las medidas necesarias para gestionarlos de manera adecuada, promoviendo así una administración pública íntegra, transparente y comprometida con la ciudadanía.

Así las cosas, la presente guía, busca consolidar una cultura organizacional fundamentada en la ética pública, mediante la adopción de lineamientos que permitan anticipar, declarar y gestionar de manera adecuada los conflictos de intereses, conforme a la normatividad aplicable. Igualmente, tiene como finalidad fortalecer el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA), en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 3.º del artículo 336 y el artículo 341 del Decreto Distrital 479 de 2024.

Estos lineamientos orientan a los servidores públicos de la SDA en la identificación oportuna de situaciones que puedan comprometer la imparcialidad, la transparencia y la integridad institucional, promoviendo prácticas que aseguren decisiones legítimas y alineadas con el interés general.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer pautas precisas y promover buenas prácticas para prevenir, identificar, declarar y gestionar de manera adecuada los conflictos de intereses que puedan presentarse en la Secretaría Distrital de Ambiente. Con ello se busca garantizar la transparencia, moralidad, imparcialidad y eficacia en la gestión pública, fortalecer la confianza ciudadana y consolidar una cultura ética sustentada en la honestidad, la integridad y el compromiso con el interés general.

1.1. Objetivos Específicos

1. Dar a conocer las normas sobre conflictos de intereses que rigen a los servidores(as) y colaboradores de la SDA.

2. Fomentar la divulgación voluntaria de las circunstancias que puedan afectar la independencia, objetividad, imparcialidad y transparencia misional, en que puedan estar inmersos, los servidores(as) y colaboradores de la SDA.
3. Establecer procedimientos y herramientas que permitan a la SDA identificar y gestionar de manera preventiva los conflictos de intereses, garantizando decisiones administrativas alineadas con el interés general.
4. Promover prácticas que aseguren la transparencia, imparcialidad y moralidad en el ejercicio de la función pública, contribuyendo al fortalecimiento de la integridad institucional y la confianza ciudadana.
5. Brindar lineamientos que faciliten la formación y sensibilización de servidores públicos y colaboradores sobre la importancia de reconocer y declarar oportunamente los conflictos de intereses.
6. Definir criterios y pasos claros para la declaración, análisis y gestión de los conflictos de intereses, asegurando uniformidad en la actuación de las entidades del Distrito Capital.
7. Fomentar una cultura organizacional basada en la honestidad, la integridad y la responsabilidad, en la que los servidores públicos y colaboradores comprendan su rol en la prevención de riesgos asociados a conflictos de intereses.
8. Asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones contenidas en el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA) y demás normativa relacionada, integrando la gestión del conflicto de intereses como parte de los procesos institucionales.

2. ALCANCE

La presente guía aplica a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as) que intervienen en la toma de decisiones, ejecución de funciones o gestión de asuntos públicos en la SDA.

Su contenido establece lineamientos, procedimientos y responsabilidades para la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses, integrándolos en los procesos de gestión administrativa, jurídica y de control interno.

Esta guía es de observancia obligatoria y se articula con el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción (MGJA), el Sistema de Gestión Integral y las disposiciones normativas vigentes en materia de ética pública, transparencia e integridad.

Asimismo, su alcance comprende tanto las actuaciones internas de la entidad como las interacciones con terceros, garantizando que todas las decisiones y actuaciones institucionales se desarrollen bajo los principios de moralidad, transparencia, imparcialidad y responsabilidad, en protección del interés general.

Para tal fin, la Secretaría Distrital de Ambiente establece tres mecanismos a saber:

- **Mecanismo 1:** Publicación proactiva de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses – Ley 2013 de 2019.

Aplicable a servidores(as) público(as) del nivel directivo y a personas naturales o jurídicas que presten funciones o servicios públicos o administren recursos públicos.

- **Mecanismo 2:** Declaración de conflictos de intereses durante la ejecución y desempeño de las funciones del empleo antes del 31 de julio de cada vigencia.

Aplicable a todo servidor(a) público(a) que en el ejercicio de sus funciones identifique situaciones de conflicto o impedimento para el desempeño de una labor concreta.

- **Mecanismo 3:** Declaración de conflicto de intereses al finalizar el servidor(a) su desempeño de funciones y, en la fase precontractual y periódica aplicable a todo contratista.

3. MARCO NORMATIVO

Los lineamientos aquí establecidos se fundamentan en el marco jurídico nacional y distrital vigente, así como en las mejores prácticas en materia de prevención, identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses. Este marco está integrado principalmente por las normas que se relacionan a continuación y por aquellas que las modifiquen, deroguen o complementen, las cuales orientan la actuación de la SDA y de sus servidores(as) públicos(as), colaboradores en la protección del interés general y la promoción de la integridad institucional.

Categoría	Normas / Documentos
Normas Constitucionales	➤ Constitución Política de Colombia (1991).
Normas Generales	➤ Código Civil Colombiano (Ley 57 de 1887). ➤ Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011). ➤ Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021). ➤ Código Disciplinario del Abogado (Ley 1123 de 2007) ➤ Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011). ➤ Ley 2195 de 2022 (Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción) ➤ 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 y renta y el registro de los conflictos de interés). ➤ Código de Integridad del Servicio Público (Ley 2016 de 2020). ➤ Estatuto General De Contratación De La Administración Pública (Ley 80 de 1993)
Normas Distritales	➤ Estatuto Orgánico de Bogotá (Decreto Ley 1421 de 1993).

Categoría	Normas / Documentos
	➤ Acuerdo Distrital 782 de 2020 (Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital) ➤ Acuerdo 871 de 2023 – Indicadores de integridad y lucha contra la corrupción. - Decreto Distrital 189 de 2020 – Lineamientos de transparencia e integridad. - Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027.
Políticas, modelos y sistemas distritales	➤ Política Distrital de Integridad y Lucha contra la Corrupción. ➤ Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción ➤ Sistema Jurídico Integral Anticorrupción (SIJIA). ➤ Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción (ODCLA).
Lineamientos, guías y documentos técnicos	➤ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019). ➤ Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2025). ➤ Circular Externa 020 de 2021 - Lineamientos para la implementación del módulo de declaración de conflicto de interés del SIDEAP - (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD). ➤ Declaración de conflicto de intereses del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP. ➤ Código País Colombia ➤ Circular Externa 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera.
Estándares y referentes internacionales	➤ Recomendación del Consejo sobre las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para la Gestión de Conflictos de Intereses en el Servicio Público Principios básicos para la gestión de conflictos de interés. (2003). ➤ Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (Firmada por Colombia en 2003, aprobada en 2005 y ratificada en 2006). ➤ Sistemas de Gestión Antisoborno (ISO 37001:2016). ➤ Sistemas de Gestión de Cumplimiento (ISO 37301:2021) ➤ Código Iberoamericano de Ética Judicial (2006).

4. DEFINICIONES

Conflicto de Intereses: En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. (DAFP).

Código de Integridad: Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el ejercicio propio de las funciones para las cuales ha sido nombrado y/o contratado. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores

públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

Declaración de Conflicto de Intereses: Es el acto mediante el cual un(a) servidor(a) público(a), contratista o colaborador informa formalmente a la entidad que existe una situación en la que sus intereses personales, particulares o directos podrían afectar el cumplimiento imparcial de sus funciones, poniendo en riesgo el interés general.

Impedimento: Es la manifestación realizada por el servidor(a) público(a), contratista o colaborador, cuando considera que, en el ejercicio de su función pública, surge alguna causal que genere un conflicto de intereses.

Incompatibilidad: Se define como la imposibilidad jurídica que tiene un servidor público de ejercer una actividad distinta de la que actualmente ejerce. (DAFP)

Inhabilidad: Constituye la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y, en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio. (DAFP)

Parentesco Civil: Es el vínculo familiar que se crea por adopción, mediante el cual la ley reconoce entre el adoptante y el adoptado la misma relación que existe entre un padre o madre y su hijo. Este parentesco sólo existe entre ellos y no se extiende a otros miembros de la familia.

Parentesco de Consanguinidad: Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre. (Artículo 35 de Código Civil).

Parentesco por Afinidad: es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una unión marital de hecho. Se refieren a los parientes del cónyuge o compañero(a) permanente del servidor público. Este vínculo cesa por la disolución del matrimonio o la unión marital de hecho. (DAFP).

Recusación: Cuando alguna de las partes o terceros con interés en una actuación (recusante), considera que el servidor, contratista o colaborador que está conociendo de un asunto, debe separarse del mismo, por estar incurso en un presunto conflicto de interés o en una causal legal de impedimento (recusado). (MADS)

5. SOBRE EL CONFLICTO DE INTERESES

5.2 ¿Qué es un conflicto de intereses?

El Consejo de Estado lo ha definido como “(...) *aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses*

propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial". CONSEJO DE ESTADO. RADICACIÓN 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. CÉSAR PALOMINO CORTÉS

De otra parte, la OCDE, lo ha definido como “(...) *un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que dicho funcionario tiene intereses a título personal que podrían influir indebidamente en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.*”

Por su parte, el Código Disciplinario único en su artículo 44 indica que es una situación que se presenta cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público.

Se puede concluir que las definiciones del Consejo de Estado, la OCDE y el Código Disciplinario Único coinciden en que el conflicto de intereses constituye una situación en la que los intereses particulares del(la) servidor(a) público(a) pueden interferir, afectar o comprometer el cumplimiento imparcial del interés general propio de la función pública. Esta tensión exige del(la) servidor(a) una actuación transparente, que incluye la obligación de declararse impedido(a) cuando sus motivaciones personales puedan influir indebidamente en sus decisiones o actuaciones. El reconocimiento oportuno de estas circunstancias y su adecuada gestión se erigen, así, en garantías esenciales para la integridad, la imparcialidad y la confianza en la administración pública.

5.3 Causales de Conflicto de Intereses

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Código General Disciplinario
1. Tener interés particular y 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.	1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.	2. Las contempladas en los artículos 8° de la Ley 80 de 1993 (de las Inhabilidades e Incompatibilidades para Contratar) y 113 de la Ley 489 de 1998 (Inhabilidades e incompatibilidades), o en las normas que los modifiquen o complementen.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.	3. Las contempladas en los artículos 42 y 43 del Código General Disciplinario.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado,	4. Las previstas en la Constitución y la ley, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Código General Disciplinario

dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.

5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.

6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, 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.

7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, 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.

8. Existir 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.

9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, 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.

10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Código General Disciplinario

administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, 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.

12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

14. Haber 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.

15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.

16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber 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.

En este punto es importante determinar los grados de consanguineidad y afinidad:

Grado	Parentesco
1.º grado de consanguinidad	Padre, madre, hijo(a)

2.º grado de consanguinidad	Abuelo(a), nieto(a), hermano(a)
3.º grado de consanguinidad	Bisabuelo(a), bisnieto(a), tío(a), sobrino(a)
4.º grado de consanguinidad	Tatarabuelo(a), tataranieto(a), primo hermano(a)
1.º grado de afinidad	Suegro(a), yerno, nuera, hijastro(a)
2.º grado de afinidad	Cuñado(a), abuelo(a) del cónyuge, nieto(a) del cónyuge
1.º grado civil	Padre/madre adoptante, hijo(a) adoptivo

Si requiere información adicional sobre descripción, a quién aplica y la fuente normativa, puede acceder al enlace [Tipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana](#).

5.4 Características del Conflicto de Intereses

El DAFP, recoge las siguientes características:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- 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.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

5.5 Tipos de Conflicto de Intereses

Con el propósito de determinar si la situación que se presenta constituye un posible conflicto de intereses y gestionarla de manera adecuada, el Departamento Administrativo e a Función Pública, lo clasifica en tres categorías.

- **REAL:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.
- **POTENCIAL:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.
- **APARENTE:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Igualmente, presenta un ejemplo para cada tipo de conflicto:

Tipo de conflicto de intereses	Ejemplo
Real	Un concejal presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal, relativo a la modificación al Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares (tío y sobrinos) de los concejales.
Potencial	El actual alcalde del municipio X, que fungió como concejal del municipio en el periodo anterior, participó en la votación y aprobación de un acuerdo por el cual se autorizó a la alcaldía para celebrar un contrato de leasing financiero. No obstante, este no se pudo concretar en el periodo anterior, por lo cual debe ser atendido en el nuevo periodo de gobierno.
Aparente	Un director de una entidad delegó en el subdirector administrativo y financiero la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.

¹ Adaptación de DPTSC basada en el documento "Gestión de los conflictos de interés" de la Oficina Antifraude Catalunya. Recuperado de [https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20\(cuando-un-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial](https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20(cuando-un-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial) [Fecha de consulta 30 de julio de 2018].

Fuente – Guía de la Función Pública

5.6 Prohibiciones, Inhabilidades e Incompatibilidades

Las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades constituyen regímenes jurídicos de limitación y control que, aunados al conflicto de intereses, están orientados a garantizar la imparcialidad, la transparencia, la probidad y la integridad institucional en el ejercicio de la función pública y en la ejecución de obligaciones de naturaleza contractual. Estos regímenes se encuentran expresamente previstos en la Constitución Política, la legislación aplicable, la normativa reglamentaria y los instrumentos contractuales, entre otras fuentes de derecho que integran el marco regulatorio.

Categoría	Naturaleza / Momento	Definición	Conductas	Fundamento Legal
9.1. Prohibiciones	Posterior / Durante el ejercicio del cargo	Conductas o comportamientos expresamente vedados a las servidoras y servidores, contratistas y colaboradores.	• Incumplir los deberes funcionales, abusar de los derechos conferidos por el cargo o extralimitar las funciones. • Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, dádivas, regalos, favores o beneficios de cualquier naturaleza. • Ordenar o recibir pagos por servicios no prestados o actos contrarios al orden jurídico.	Artículos 6, 123 y 209 de la Constitución Política de Colombia; Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Categoría	Naturaleza / Momento	Definición	Conductas	Fundamento Legal
9.2. Inhabilidades	Previa / Preexistente a la vinculación	Circunstancias constitucionales y legales de carácter objetivo que impiden a una persona ser elegida, nombrada, designada en un cargo público o celebrar contratos con el Estado.	• Haber sido condenado a pena privativa de la libertad (salvo delitos políticos o culposos). • Haber sido sancionado disciplinariamente con destitución e inhabilidad. • Haber sido declarado responsable fiscalmente (mientras subsista la obligación de resarcir el daño patrimonial).	Entre otros, artículo 122 de la Constitución Política; artículo 8, literal d) de la Ley 80 de 1993 y artículo 66 del Decreto Ley 1421 de 1993.
9.3. Incompatibilidades	Simultánea / Concurrente con la función	Situaciones que hacen incompatible el ejercicio simultáneo de dos actividades, cargos o funciones, con el fin de evitar conflictos entre intereses públicos y privados.	• Configuración cuando un servidor adopta decisiones administrativas, conceptuales o jurídicas con el fin de favorecer intereses propios o de terceros, contrariando el interés general.	Principios constitucionales de moralidad, transparencia y prevalencia del interés general en la función pública. En el caso de los abogados se deberá tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 1123 de 2007.

5.7 Proceso de declaración del conflicto de intereses

Los siguientes son los pasos para seguir, recomendados por el DAFP, cuando el(la) servidor(a) público(a), contratista o colaborador(a) se encuentre en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses:

1. El(la) servidor(a) público(a), contratista o colaborador(a) deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.
2. Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior(a) jerárquico(a) o supervisor(a) para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses y enviarlo al correo electrónico.
reporteconflictodeintereses@ambientebogota.gov.co.

3. Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el(la) servidor(a) público(a), contratista o colaborador(a) deberá declararse impedido(a) o informar que se encuentra en esa situación.
4. Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, servidor(a) público(a), contratista o colaborador(a) enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito a su jefe(a) o superior(a) inmediato(a) o supervisor(a) a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe(a), superior(a) inmediato(a) o supervisor(a), debe presentar la declaración ante el(la) representante legal de la entidad.
5. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinarse el(la) servidor(a) público(a) se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

PROCESO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



Fuente – Guía de la Función Pública

5.8 Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses

Toda persona natural o jurídica que tenga, o haya tenido, vínculo laboral o contractual con la Secretaría Distrital de Ambiente, ya sea en calidad de servidor público o contratista, y que se encuentre involucrada en situaciones que puedan comprometer su imparcialidad en la toma de decisiones propias de su competencia.

Si requiere información adicional sobre casos, puede acceder al enlace [Banco de casos sobre conflicto de intereses](#), donde encontrará ejemplos prácticos.

Es importante indicar que los abogados y firmas que actúan en el ámbito público deben cumplir los deberes profesionales establecidos en la Ley 1123 de 2007, especialmente los relacionados con lealtad, honradez, independencia, diligencia y probidad. La ley prohíbe litigar contra la entidad pública a la que prestan servicios y les exige abstenerse de representar intereses contrapuestos, salvo que exista consentimiento de todas las partes. En caso de duda, podrán elevar la consulta correspondiente ante la SDA.

5.8.1 ¿Cuándo y cómo se hace la declaración de conflicto de intereses y la declaración periódica de bienes y rentas?

1. En el periodo comprendido entre el 01 de junio al 31 de julio de cada vigencia, los empleados(as) públicos(as)s(as) deberán diligenciar y entregar las declaraciones de conflictos de interés del SIDEAP y SIGEP (Ley 2013 de 2019) para archivo en Historia Laboral.
2. En el periodo comprendido entre el 01 de junio al 31 de julio de cada vigencia, los(as) contratistas deberán diligenciar y declarar los conflictos de interés del SIDEAP y SIGEP.

5.9 Áreas con mayor Riesgo de presentar Conflicto de Intereses

Según los lineamientos del [Departamento Administrativo de la Función Pública \(DAFP\)](#) y sin perjuicio de las responsabilidades propias del adecuado desarrollo de las actividades de las distintas dependencias de la SDA, se identifican como posibles áreas con mayor riesgo de presentar conflictos de intereses las siguientes:

Dependencia	Justificación
Dirección de Procesos Sancionatorio	Tiene como objeto tiene como objeto ejercer la potestad sancionatoria ambiental y adelantar el procedimiento de medidas preventivas de competencia de la Secretaría Distrital de Ambiente, dirigiendo la etapa de indagación preliminar, la formulación de cargos, la resolución de la responsabilidad del presunto infractor y la imposición de sanciones y medidas de corrección con base en el marco jurídico y el soporte de los conceptos técnicos especializados.
Oficina de Control Interno	Tiene por objeto evaluar y hacer seguimiento al Sistema de Control Interno y al Sistema Integrado de Gestión de la entidad, asegurando el cumplimiento de la normativa, planes y metas. Su función es verificar la eficacia de los procesos, fomentar una cultura de autocontrol y servir como enlace con los entes de control externos para garantizar la transparencia y la mejora continua en la gestión pública.
Oficina de Control Disciplinario Interno	Tiene por objeto adelantar la etapa de instrucción en los procesos disciplinarios contra los servidores y exservidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, contribuyendo a la promoción de la integridad y la

	prevención de acciones disciplinarias en la Secretaría, manteniendo actualizada la información y orientando al personal sobre las políticas disciplinarias, en cumplimiento de los postulados legales vigentes, contribuyendo con acciones que promuevan la integridad y la lucha contra la corrupción administrativa.
Dirección de Talento Humano	Gestionar de manera estratégica y sistemática el talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, en alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Formalización Laboral Distrital, asegurando una planta de personal idónea, competente y motivada, a través de la administración del empleo, la gestión del desarrollo profesional, el bienestar, la seguridad y la salud en el trabajo. para fortalecer la capacidad institucional y la sostenibilidad de la Secretaría
Dirección Contractual	Tiene como objeto dirigir la planeación, ejecución y seguimiento de los procesos de contratación y convenios de la Secretaría Distrital de Ambiente, garantizando la transparencia y el cumplimiento de la normativa vigente en materia contractual, desde la selección de proponentes hasta la liquidación de los contratos.

Fuente Decreto 646 de 2025 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Ambiente*

5.10 Consideraciones finales

Queda claro que los servidores(as), contratistas, colaboradores(as) y contrapartes deben (i) declarar y actualizar sus conflictos de intereses en el módulo SIDEAP, (ii) identificar con transparencia cualquier circunstancia que afecte su objetividad, (iii) consultar dudas con la autoridad competente, (iv) abstenerse de participar en decisiones mientras se gestiona el conflicto y (v) colaborar con las medidas adoptadas, promoviendo siempre una cultura de integridad ya que la omisión o gestión indebida de estos conflictos puede generar consecuencias éticas y sanciones disciplinarias.

Las SDA monitoreará y revisará periódicamente las declaraciones, analizará alertas, evaluará medidas preventivas y fortalecerá la cultura ética.

6. HERRAMIENTAS DE CONSULTA PARA PROFUNDIZAR EN LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Tiene como propósito brindar el conocimiento básico que permita a los servidores públicos y contratistas tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular. [sitio web]. Bogotá Disponible en: www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. [sitio web]. Bogotá Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? [sitio web]. Bogotá Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

Directiva 001 del 3 de marzo de 2021: DIRECTRICES PARA LA ATENCIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN, Y/O EXISTENCIA DE INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES O CONFLICTO DE INTERESES Y PROTECCIÓN DE IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE.