

Informe

Taller de Gestión de Conflictos
de Intereses y Código de Integridad

2024



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias

Dirección Administrativa de Talento Humano



Taller “Gestión de Conflicto de Interés y Código de Integridad”.

Mediante el oficio AMC-OFI-0101509-2025, la Dirección Administrativa del Talento Humano, la Secretaría General, la Oficina de Transparencia y DISTRISSEGURIDAD convocaron a servidores y colaboradores al taller “Gestión de Conflictos de Interés y Código de Integridad”, con el apoyo del programa Juntos por la Transparencia de USAID.

El taller se llevó a cabo el día 13 de agosto de 2024 a las 9:00 a.m. en el Edificio Portus piso 19.



Fernando Augusto Segura Restrepo
Director Técnico



El taller fue dirigido por Fernando Augusto Segura Restrepo, director técnico del Programa Juntos por la Transparencia. Durante el evento, Segura Restrepo presentó una reflexión sobre la confianza en diversas instituciones en Colombia, basándose en datos del DANE, la Encuesta de Cultura Política (ECP), la OCDE, Latinobarómetro y Transparency International:





Encuesta de cultura política

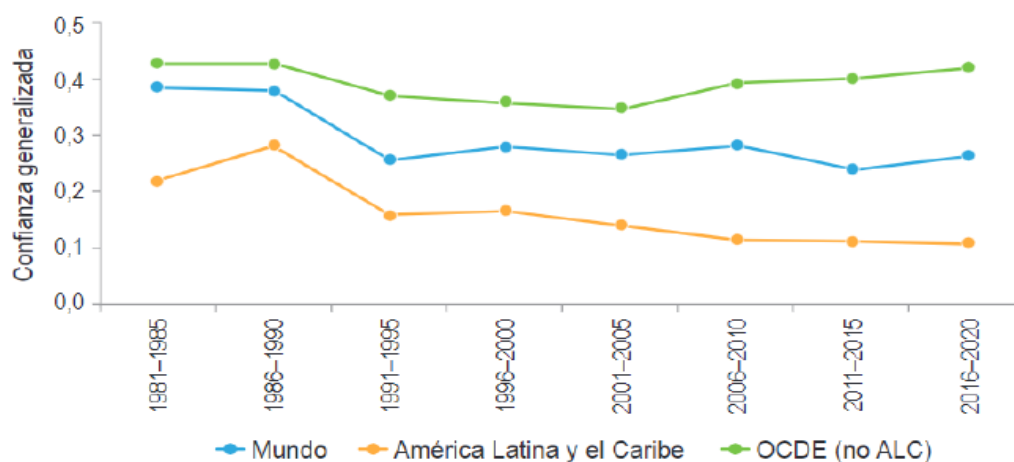
Gráfico 23. Porcentaje de personas de 18 años y más según confianza en las instituciones o actores (confía mucho)

Total nacional, cabeceras, centros poblados y rural disperso

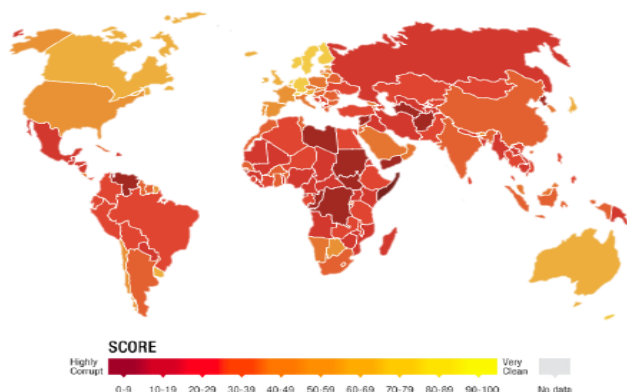
Confianza en las instituciones y/o actores (Confía mucho):	Total nacional	Cabeceras municipales	Centros poblados y rural disperso
Fuerzas Militares	26,8	27,0	26,2
Alcaldía Municipal/Distrital	19,1	18,9	20,1
Defensoría del Pueblo	18,9	18,9	19,0
Policia	18,8	18,3	20,7
Registraduría Nacional del Estado Civil	18,3	18,5	17,6
Presidencia de la República	17,9	17,7	18,6
Gobernación	16,3	16,7	15,1
Fiscalía General de la Nación	16,0	15,8	16,7
Concejos municipales/distritales	14,4	14,1	15,4
Procuraduría General de la Nación	13,2	13,2	13,1
Contraloría (nacional, departamental o municipal)	12,3	12,4	12,0
Jueces y magistrados	11,2	10,9	12,1
Congreso de la República	10,6	10,3	11,8
Asamblea departamental	10,2	10,2	10,2
Partidos o movimientos políticos	8,5	8,3	9,1

Fuente: DANE, ECP-2021.

Gráfico 1 ► Disminución de la confianza en América Latina y el Caribe



Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de la Encuesta Integrada de Valores, que compila las siete olas de la Encuesta Mundial de Valores (1981-2020) y las cinco olas del Estudio Europeo de Valores (1981-2020).



COLOMBIA: 40/100

Percepción de Corrupción

Colombia se
encuentra en el
puesto 87/180
con un total de
40 puntos sobre
100

Fuente: Transparency International 2024

La presentación incluyó un análisis de la percepción de corrupción y la confianza en el Estado a partir de las encuestas citadas así:

Confianza en el Estado

- **Encuesta de Cultura Política:** Datos de la encuesta muestran la confianza en instituciones como la iglesia, el Consejo Nacional Electoral, las Fuerzas Armadas, la policía, el presidente, el gobierno, la rama judicial, el Congreso y los partidos políticos.
- **Percepción de Corrupción:** Colombia se encuentra en el puesto 87 de 180 países, con un puntaje de 40 sobre 100 según Transparency International.

Factores que Influyen en Prácticas Irregulares

- **Principales Factores:** Presión del superior inmediato, presión de particulares, falta de transparencia, bajos salarios, vacíos en la legislación, falta de sanción, falta de controles, ausencia de valores éticos, complejidad de trámites, falta de veeduría ciudadana.

Normas y Políticas Anticorrupción

- **Políticas Nacionales:** Incluyen CONPES sobre rendición de cuentas, anticorrupción, ODS, Big Data.
- **Normativas:** Leyes como la Ley 1474 de 2011 (Anticorrupción), Ley 1712 de 2014 (Acceso a la Información), Ley 1757 de 2015 (Participación Ciudadana), entre otras.



Sistemas de Integridad

- **Visión de la OCDE:** La integridad se define como la coherencia entre declaraciones y realizaciones, y en el sector público, como el cumplimiento de la promesa de ejercer la labor con responsabilidad.
- **Triángulo de la Integridad Pública:** Colaboración y confianza, rendición de cuentas, corresponsabilidad y participación ciudadana.

Estrategia de Cambio Cultural

- **Modelo de Integridad:** Integración de tradición e innovación para generar cambio.
- **Comportamiento:** Regulación legal, autorregulación y regulación mutua.
- **Instrumentos de Integridad:** a) **Código de Integridad del Servicio Público:** Incluye valores y principios, con posibilidad de agregar valores propios por cada entidad. b) **Diagnóstico y Buenas Prácticas:** Códigos claros y sencillos, participación en su construcción, reglas pragmáticas de conducta.
- **Gestión de Conflictos de Intereses:** a) **Definición y Tipos:** Conflictos reales, potenciales y aparentes. b) **Casos Prácticos:** Ejemplos ilustrativos de conflictos de interés en la administración pública. c) **Declaración de Conflictos:** Procedimientos para declarar y gestionar conflictos de intereses.

Conclusiones y Recomendaciones.

1. **Complemento a Normativas Tradicionales:** La política pública de integridad debe ser vista como un complemento necesario a las normativas y mecanismos anticorrupción tradicionales. No basta con tener leyes y sanciones; es crucial fomentar una cultura de integridad.
2. **Celebración del Servicio Público:** La integridad en el servicio público debe ser celebrada y promovida. Es fundamental reconocer y valorar el compromiso de los servidores públicos con la transparencia y la ética.
3. **Gestión de Conflictos de Intereses:** Un conflicto de intereses no es lo mismo que corrupción, pero sí representa una situación de riesgo que debe ser gestionada correctamente. Declarar conflictos de intereses es una manera de autoprotegerse y preservar la independencia de criterio.
4. **Transparencia y Participación:** La transparencia y la participación ciudadana son pilares esenciales para fortalecer la confianza en las instituciones. Es necesario implementar campañas de divulgación y pedagogía para que los ciudadanos comprendan y se apropien de los valores de integridad.



5. **Instrumentos de Integridad:** Se recomienda la adopción de códigos de ética claros y sencillos, formulados con la participación de los servidores públicos y la ciudadanía. Estos códigos deben ser pragmáticos y conocidos por todos los miembros de las entidades.
6. **Cambio Cultural:** La estrategia de cambio cultural debe integrar tradición e innovación para generar un verdadero cambio en la manera de hacer las cosas. La convivencia de ley, moral y cultura es fundamental para la armonización del comportamiento en el servicio público.
7. **Declaración de Conflictos de Intereses:** Es importante que los servidores públicos declaren sus conflictos de intereses en dos ocasiones: al presentar y registrar la declaración de bienes y rentas, y cuando se encuentren ante una situación de conflicto de intereses. Esto ayuda a mantener la transparencia y la objetividad en la administración pública.

Obstáculos para el Cambio Cultural

- **Presión del Superior Inmediato:** La presión ejercida por los superiores puede influir negativamente en la toma de decisiones éticas y transparentes.
- **Presión de Particulares:** La influencia de particulares sobre los directivos de las entidades puede generar conflictos de intereses y prácticas irregulares.
- **Falta de Transparencia y Acceso a la Información:** La falta de transparencia y el acceso limitado a la información dificultan la rendición de cuentas y la supervisión ciudadana.
- **Bajos Salarios:** Los bajos salarios pueden desmotivar a los servidores públicos y aumentar la vulnerabilidad a prácticas corruptas.
- **Vacíos en la Legislación:** La falta de claridad en la legislación, regulación, procedimientos y funciones puede generar incertidumbre y facilitar prácticas irregulares.
- **Falta de Sanción:** La ausencia de sanciones adecuadas para las prácticas corruptas puede fomentar la impunidad y la repetición de estas conductas.
- **Falta de Controles:** La insuficiencia de mecanismos de control y supervisión puede permitir que las prácticas corruptas pasen desapercibidas.
- **Ausencia de Valores Éticos:** La falta de valores éticos en la cultura organizacional puede dificultar la adopción de comportamientos íntegros.
- **Complejidad de los Trámites:** La complejidad y burocracia en los trámites administrativos pueden generar frustración y facilitar la corrupción.
- **Falta de Veeduría Ciudadana:** La falta de control social y participación ciudadana en la supervisión de la administración pública puede reducir la transparencia y la rendición de cuentas.



Para superar estos obstáculos, es esencial implementar estrategias que promuevan la transparencia, la participación ciudadana, la educación en valores éticos, y la simplificación de trámites. Además, es crucial fortalecer los mecanismos de control y sanción, así como garantizar salarios adecuados y condiciones laborales justas para los servidores públicos.

Beneficios de Implementar la Política de Integridad (Código de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses).

- **Mejora de la Confianza en las Instituciones:** Al promover la transparencia y la rendición de cuentas, se fortalece la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Esto puede resultar en una mayor participación ciudadana y un apoyo más sólido a las políticas gubernamentales.
- **Reducción de la Corrupción:** La gestión adecuada de los conflictos de intereses y la implementación de códigos de ética claros y conocidos por todos los servidores públicos ayudan a prevenir prácticas corruptas. Esto contribuye a un entorno más ético y justo.
- **Eficiencia en la Administración Pública:** Simplificar los trámites y mejorar la claridad en la legislación y los procedimientos reduce la burocracia y aumenta la eficiencia en la administración pública. Esto permite una mejor prestación de servicios a los ciudadanos.
- **Fortalecimiento de la Cultura Ética:** Fomentar una cultura de integridad y ética en el servicio público crea un ambiente de trabajo más positivo y comprometido. Los servidores públicos se sienten más motivados y orgullosos de su labor, lo que mejora el desempeño general.
- **Protección contra Riesgos de Corrupción:** Declarar y gestionar los conflictos de intereses protege a los servidores públicos y a las instituciones contra riesgos de corrupción. Esto asegura que las decisiones se tomen de manera objetiva y justa.
- **Mayor Transparencia y Participación Ciudadana:** Las campañas de divulgación y pedagogía sobre la integridad y la ética aumentan la conciencia y la participación ciudadana. Los ciudadanos se sienten más involucrados y responsables en la supervisión de la administración pública.
- **Reconocimiento y Celebración del Servicio Público:** Valorar y celebrar el compromiso de los servidores públicos con la integridad y la transparencia mejora la imagen del servicio público y atrae a personas comprometidas y éticas a trabajar en el sector.
- **Innovación y Cambio Sostenible:** Integrar tradición e innovación para generar cambios sostenibles en la administración pública permite adaptarse a nuevas realidades y desafíos, manteniendo siempre los principios de integridad.



Implementar estas recomendaciones no solo mejora la eficiencia y la transparencia de la administración pública, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en sus instituciones, reduce la corrupción y fomenta una cultura ética y comprometida. Estos beneficios son esenciales para construir una sociedad más justa y equitativa.

Taller práctico: Gestión de Conflictos de Intereses.

El taller giró en torno a la pregunta ¿Qué es un conflicto de Interés?, definiéndose como:

Es una situación, que se origina cuando **un interés personal o particular** genera un **sesgo** en la **neutralidad y objetividad** de una acción o decisión.

Fuente: Adaptado de la Oficina Antifraude de Cataluña (2018)

Es un **conflicto** entre el **deber público** y los **intereses privados** de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían **influir indebidamente** en la forma correcta y ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales”

Fuente: OCDE

Cuando el **interés general**, propio de la función pública, entre en **conflicto** con un **interés particular** y directo del servidor público

Fuente: Artículo 40. Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario y artículo 11 Ley 1437 de 2011 “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.



Tipos de Conflicto de Intereses

PROGRAMA
JUNTOS POR LA
TRANSPARENCIA

REAL

El servidor **tiene un interés particular** que podría influir en sus obligaciones y **enfrenta** una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

POTENCIAL

El servidor **tiene un interés particular** que podría influir en sus obligaciones y en un futuro **podría enfrentarse** a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

APARENTE

El servidor puede que **NO tenga un interés particular** que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la **razonablemente se podría suponer** que puede influir para su beneficio.

El desarrollo del taller incluyó el análisis de casos, la realización de ejercicios que incluían actividades de juegos de roles a partir de la conformación de grupos de trabajo y espacios de reflexión para realizar observaciones a cada caso.

Los casos prácticos empleados en el desarrollo del taller fueron los siguientes:

1. Caso práctico.

“Mario es un funcionario público de la Unidad de Compras Públicas del Ministerio de Educación (ME), con amplia experiencia profesional y reconocido por su trato cordial y amable con todos. Tiene 4 hijos y tiene 20 años de casado.

Un lunes recibe un llamado a su celular. Es su prima Bárbara, de quien no tenía noticias hace varios años. Ella le comenta que administra la imprenta de su padre, quien murió hace poco y estaba en quiebra. Le explica que invirtió todo su dinero en levantarla nuevamente.

Ella le informa que está tratando de ganar un contrato con el ME, para imprimir 20.000 libros de texto destinados a la educación primaria del país.

Le pide ayuda para ganar el contrato, cualquier contacto le será útil. Mario le explica que él no decide nada, que eso está en otras manos en la Unidad.

Al día siguiente, Mario conversa con Julio, el encargado de la licitación, y le pide que tome en especial consideración la imprenta de su prima. No le ofrece nada a cambio, y Julio tampoco se lo pide.

A la semana siguiente, Bárbara llama a Mario para agradecerle la gestión: se ganó el contrato, fue la mejor oferta.

Autores: Boehm, F & Peñailillo, M (OCDE, 2016).



Ejercicio

Formar cuatro grupos de manera aleatoria Grupo A y C: Deberá fundamentar que Mario no incurrió en un conflicto de intereses

Grupo B y D: Deberá fundamentar que Mario sí incurrió en un conflicto de intereses

Cada grupo dispondrá de 10 minutos para determinar quien expondrá los argumentos de grupo al final, y para desarrollar los argumentos para sustentar su posición. Solo usar elementos mencionados en el caso; no “inventar” cosas adicionales

Luego, cada grupo expondrá sus argumentos a los demás (máximo 5 minutos de exposición de los argumentos), seguido por una discusión en plenaria guiada por el moderador (máximo 10 minutos).

Observaciones

Independientemente si hubo o no tráfico de influencias (el caso no permite decirlo con seguridad, e indica más bien que no fue el caso), Mario incurrió en un conflicto de interés porque dentro de sus tareas como servidor público no está el llamar a Julio.

Poder del inconsciente: El simple hecho de que Mario mencione que Bárbara es su prima condiciona a Julio y puede sesgar su decisión. Julio puede pensar que tomó una decisión objetiva, a pesar de que no fue así.

Proceso queda tachado con una duda: A pesar de que la propuesta de Bárbara pudo de verdad haber sido la mejor oferta, el hecho de la llamada de Mario puede servir para poner en duda todo el proceso. Incluso, Mario y Julio podrían ser vulnerables a presiones políticas internas, usando la situación de conflicto de interés como amenaza contra ellos.

2. Caso práctico

“Luego de trabajar 10 años en la empresa CSA de Tecnología, Yaciris Correa acaba de ingresar a trabajar al Ministerio de la Mujer y dentro de sus tareas está la de supervisar la ejecución de un contrato firmado por el Ministerio con la Empresa MujerCom, la cual va dictar capacitaciones a mujeres de la región caribe en el uso de tecnologías para la educación.

Además de capacitar a la región caribe, el Ministerio requiere contratar una empresa que desarrolle las mismas actividades de MujerCom en la región andina del país. Para adelantar dichas capacitaciones, dado la elevada cuantía del contrato, el Ministerio inicia un proceso de licitación pública para escoger a la empresa que se encargará de ejecutar la tarea.



Luego de cerrar la convocatoria, Francisco, director del área encargada del proyecto en el Ministerio y jefe de Yaciris, encuentra que dentro de los proponentes se encuentra CSA Tecnología, la misma empresa donde Yaciris trabajó durante 10 años.

Aunque Yaciris no supervisará la región andina, no hace parte del equipo que evaluará las propuestas y tampoco del comité de selección, Francisco decide solicitarle a Yaciris que elabore una carta en la cual manifieste que ella trabajó durante 10 años en CSA Tecnología, y en donde solicite se le mantenga alejada del proceso y se le evite conocer información acerca del mismo, debido a que se puede presentar un potencial conflicto de interés. Autor: Segura, F. (2016)”.

Ejercicio

Formar cuatro grupos de manera aleatoria Grupo A y C: Deberá fundamentar que Yaciris no está ante un posible en un conflicto de intereses y no debe hacer la carta

Grupo B y D: Deberá fundamentar que Yaciris sí está ante en un posible conflicto de intereses y debe hacer la carta y hacerla pública.

Cada grupo dispondrá de 10 minutos para determinar quien expondrá los argumentos de grupo al final, y para desarrollar los argumentos para sustentar su posición. Solo usar elementos mencionados en el caso; no “inventar” cosas adicionales

Luego, cada grupo expondrá sus argumentos a los demás (máximo 5 minutos de exposición de los argumentos), seguido por una discusión en plenaria guiada por el moderador (máximo 10 minutos).

Observaciones

Independientemente si se adjudica o no la licitación a favor de CSA (el caso no permite decirlo con seguridad), Yaciris si estaba frente a un posible conflicto de interés porque además de ser muy cercana a CSA por sus 10 años de trabajo, podía tener acceso a información privilegiada del proceso y además haber evaluado a quienes fueron sus empleadores en el pasado reciente.

Hay que evitar que el proceso quede tachado con una duda: A pesar de que la propuesta de CSA pueda ser la mejor y ganar en franca competencia, la presencia de Yaciris en el proceso hubiese podido manchar la transparencia del proceso y la objetividad en el proceso de evaluación y selección. Máxima transparencia para alertar del conflicto interés. Que Yaciris alertara públicamente del conflicto de interés, que se divulgara su solicitud de separación del proceso, da mayor transparencia al proceso y permite a todos jugar con “las cartas sobre la mesa”



Conclusiones del Taller de Gestión de Conflictos de Interés:

La política pública de integridad...

- Es una nueva manera de hacer las cosas
- Es un complemento necesario a las normativas y mecanismos anticorrupción tradicionales
- Es una celebración del servicio público

Un conflicto de intereses....

- No es lo mismo que corrupción (tráfico de influencias)
- Conflictos de intereses pueden surgir en cualquier momento y son un aspecto normal de la vida laboral
- Un conflicto de intereses sí es una situación de riesgo que se debe gestionar correctamente
- Declarar conflictos de intereses es también una manera de auto-protegerse
- La definición legal a menudo no es suficiente

Registros y evidencias

Registros fotográficos.





Registros de asistencia.

ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS										Código: GCD000014288	
MACROPROCESO: GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES										Versión: 2.0	
PROCESO / SUBPROCESO: GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES Y CREACIÓN Y DISEÑO DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES										Fecha: 2024-06-18	
REGISTRO DE ASISTENCIA INSTITUCIONAL										Página: 1 de 1	
UNIDAD ADMINISTRATIVA: Alcaldía de Cartagena de Indias										Tema/Evento: Fiestas de Verano de Interés y Orgullo de la Ciudad	
FECHA: 18/06/2024										HORARIO: 8:00 AM - 12:00 PM	
LUGAR: Sala de Conferencias										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	
CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD										CATEGORÍA: PERSONA CON DISCAPACIDAD	



Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias

ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS										Codigo: GDOCCM-F002	
MACROPROCESO: GESTION DOCUMENTAL										Version: 2.0	
PROCESO / SUBPROCESO: GESTION DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES / CREACION Y DISEÑO DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES										Fecha: 04/05/2024	
REGISTRO DE ASISTENCIA INSTITUCIONAL										Página: 1 de 1	
UNIDAD ADMINISTRATIVA: Sec. General - Transparencia y T.H.					TEM/EVENTO: Gestión de Conflictos de Interés y Código de Integridad						
LUGAR: Edificio Pálos piso 14					FECHA: 13/08/2024					HORA: 9:00 AM	
No.	NOMBRE	GENERO	ETNA	CEDULA	PERSONA CON DISCAPACIDAD	DEPENDENCIA	CARGO	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	
1	San Nalendo	F		10397653		Distrito	Asesor	31345707	SanNalendo@gmail.com		
2	Enrique Acosta	F		3290193		Distrito	Asesor	31345707	EnriqueAcosta@gmail.com		
3	Glafira Pineda	F		914937	X	Distrito	Asesor	31345707	GlafiraPineda@gmail.com		
4	Glafira Pineda	F		4631037		Distrito	Asesor	31345707	GlafiraPineda@gmail.com		
5	Sandra Cortes	F		11433558		Distrito	Asesor	31345707	SandraCortes@gmail.com		
6	Concepción	F		5323020		Distrito	Asesor	31345707	Concepcion@gmail.com		
7	Natalia Gómez	F		45692312		Distrito	Asesor	31345707	NataliaGomez@gmail.com		
8	Angie Gómez	F		70744425		Distrito	Asesor	31345707	AngieGomez@gmail.com		
9	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
10	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
11	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
12	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
13	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
14	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
15	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
16	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
17	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
18	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
19	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		
20	Andrés Bello	M		1001115		Distrito	Asesor	31345707	AndresBello@gmail.com		

ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS										Código: GDOCCM-F002
MACROPROCESO: GESTION DOCUMENTAL										Version: 2.0
PROCESO / SUBPROCESO: GESTION DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES / CREACION Y DISEÑO DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES										Fecha: 04/05/2024
REGISTRO DE ASISTENCIA INSTITUCIONAL										Página: 1 de 1
UNIDAD ADMINISTRATIVA: Sec General - Transparencia y					TEMA/EVENTO: Gestion de Conflicto de Intereses y					Colo de Integridad
LUGAR:	Barrio Palos piso 14				FECHA:	13/08/2024				HORA: 9:00 AM
No.	NOMBRE	GENERO	ETNA	CEDULA	PERSONA CON DISCAPACIDAD	DEPENDENCIA	CARGO	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Jose Luis	M		7126327		Distrito	Asesor	31345707	JoseLuis@gmail.com	
2	Jose Luis	M		7126327		Transparencia	Asesor	31345707	JoseLuis@gmail.com	
3	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
4	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
5	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
6	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
7	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
8	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
9	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
10	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
11	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
12	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
13	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
14	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
15	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
16	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
17	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
18	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
19	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
20	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	
21	Andres Mario	M		104742671		Valente	Asesor	31345707	AndresMario@gmail.com	

ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS										Codigo: GDOCCM-F002	
MACROPROCESO: GESTION DOCUMENTAL										Version: 2.0	
PROCESO / SUBPROCESO: GESTION DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES / CREACION Y DISEÑO DE LAS COMUNICACIONES OFICIALES										Fecha: 04/05/2024	
REGISTRO DE ASISTENCIA INSTITUCIONAL										Página: 1 de 1	
UNIDAD ADMINISTRATIVA: SEC General - Transparencia										Gestion de control de intereses y conflicto de interés	
LUGAR: Managua										13/08/2024	
FECHA: 13/08/2024										HORA: 9:00 AM	
No.	NOMBRE	GENERO	ETNIA	CEDULA	PERSONA CON DISCAPACIDAD	DEPENDENCIA	CARGO	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	
1	Jose Luis Diaz H	F	-	7126327	-	DATH	PU-21733	301383120	JoseLuisDiaz@gmail.com	[Signature]	
2	Shirley Dávila Alvarado	M	-	1003851008	-	DATH	Profesora	301558536	ShirleyDiaz@gmail.com	[Signature]	
3	Laura V Lopez Rios	F	-	1143301507	-	DATH	Comunicación	2011433055	llopezrios@corrientevital.com	[Signature]	