

POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

PO-GITH-001



**Superintendencia de la Economía Solidaria
Gestión Integral de Talento Humano
Marzo de 2022**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. POLÍTICA FRENTE A GRUPOS DE INTERÉS EN EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO.....	2
3. DEFINICIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	3
3.1. DEFINICIÓN.....	3
3.2. DEBERES DEL EQUIPO HUMANO RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	4
3.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	4
3.4. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	10
3.5. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....	12
3.5.1. PROCEDIMIENTO FRENTE A LOS IMPEDIMENTOS.....	15
3.5.2. PROCEDIMIENTO FRENTE A LAS RECUSACIONES.....	15
3.5.3. COMPROMISOS Y SANCIONES.....	16
3.5.4. OTROS INSUMOS Y METAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	16
4. CANALES DE DENUNCIA.....	17
5. RUTA DE ASESORÍA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	17
6. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN.....	17
7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	17
8. DOCUMENTOS ANEXOS.....	18
9. HISTORIAL DE CAMBIOS.....	18

1. INTRODUCCIÓN

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

Los servidores públicos responden de manera autónoma con base en consideraciones éticas a situaciones cotidianas en su labor. Esta acción de respuesta exige entonces razonar moralmente, evaluar, ponderar o decidir cómo actuar ante un determinado problema, reto, conflicto o dilema.

Así las cosas, se entienden los dilemas como situaciones en las que se “juegan” valores o principios distintos e incluso contrapuestos y que, en ese sentido, no tienen solución: no hay manera de resolverlos salvaguardando, en la misma medida, ambos valores o principios contrincantes. Debe elegirse o priorizarse uno de ellos en función de los fines del servicio público.

Cuando se aborda la problemática de conflicto de intereses desde una perspectiva de intervención del gobierno, es necesario diferenciar los tipos de conflicto que se generan en el servicio público, así como las formas de intervención de acuerdo con estas modalidades, e inscribir esta problemática dentro de una visión de modelo de gobierno que regule normativa y preventivamente las situaciones que afectan la confianza y credibilidad estatal.

Las situaciones de conflicto de intereses se han limitado a un marco legal, la cotidianidad del servicio público requiere un marco más amplio y enfocado hacia lo preventivo¹.

En consecuencia, para efectos de la sensibilización del recurso humano vinculado a la Superintendencia, se incluirá en el Plan Estratégico Anual, el Plan Integral de Capacitación –PIC, en los procesos de inducción y reinducción, en la página web y en los demás espacios que se estimen conveniente, el procedimiento para la identificación, detección, declaración, reporte y manejo de los conflictos de intereses, divulgando de manera especial las distintas situaciones generadoras de conflictos a que se puede enfrentar un servidor público, con el propósito de apoyar el desarrollo e implementación de la estrategia que se adopta en el presente documento.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario conocer algunos lineamientos a adoptar para el manejo de los conflictos de intereses, siempre velando por fomentar los principios de transparencia y honestidad para con sus funcionarios y grupos de interés.

2. POLÍTICA FRENTE A GRUPOS DE INTERÉS EN EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Mediante Resolución No. 2019410003065 del 6 de junio de 2019, la Superintendencia de la Economía Solidaria modificó y aprobó el nuevo Código de Buen Gobierno, donde se incluye la política de conflictos de interés como instrumento de autorregulación de quienes hacen parte de la Entidad, mediante un compromiso ético, una gestión transparente, participativa, eficaz y efectiva, basada en los principios y valores constitucionales que deben orientar el desarrollo de la función administrativa.

¹ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano V2. Función Pública. 2019

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

Para ello, se establece con carácter preventivo la prohibición de incurrir en ciertas prácticas, prohibición aplicable al Superintendente, su equipo directivo, miembros de comités especiales, funcionarios, contratistas y todos aquellos vinculados con la entidad en las diferentes modalidades. Dichas prácticas son:

- Recibir u otorgar remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado por la entidad a sus grupos de interés;
- Utilizar información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros;
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad;
- Comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas;
- Generar burocracia o atender favores políticos a cualquier persona natural o jurídica;
- Incurrir en tráfico de influencias para privilegiar trámites o para cualquier otro fin, y
- Realizar cualquier práctica que atente contra la integridad y la transparencia de la gestión de la entidad y contra el buen uso de los recursos públicos.

3. DEFINICIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

3.1. DEFINICIÓN

Se entiende por conflicto de intereses toda situación en virtud de la cual una persona, en razón del cargo que ocupa o por las actividades que ejerce y/o desarrolla dentro de la Superintendencia de la Economía Solidaria, debe tomar una decisión o realizar una acción que puede favorecerlo a él o a terceros allegados a él, en contra de los intereses de la entidad.

Adicionalmente, a continuación, se clasifican tres tipos de conflicto de intereses², así:

Real: cuando el funcionario o contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de ésta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Potencial: cuando el funcionario o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente: cuando el funcionario o contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

² 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].

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

3.2. DEBERES DEL EQUIPO HUMANO RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE INTERESES³

Sin perjuicio de los deberes establecidos en el Código Disciplinario Único y el Código de Buen Gobierno, los deberes de los servidores públicos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, son:

- Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de intereses que consideren tener;
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Entidad;
- Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado;
- Contribuir a que se otorgue a todos los ciudadanos y habitantes del territorio nacional un trato equitativo y a que se garanticen sus derechos;
- Revelar de manera oportuna, a sus respectivos superiores, cualquier situación que pueda constituir una irregularidad.

- Informar al superior jerárquico, al supervisor del contrato o al Comité de Buen Gobierno e Integridad acerca de la vinculación y utilización de servicios con organizaciones solidarias que estén sujetas a supervisión.

- Registrar en la Declaración de Bienes y Renta, formato dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el acápite 1.2 DE PARTICIPACION EN JUNTAS, CONSEJOS, CORPORACIONES, SOCIEDADES Y ASOCIACIONES, que puedan guardar relación con nuestro objeto misional y que de alguna manera se constituyan en un conflicto de interés.

3.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Los grupos de interés de la Superintendencia de la Economía Solidaria deberán identificar y revelar los conflictos de intereses en los cuales pudieran estar involucrados o incursos, o en los que crean que otro de ellos lo está e informar al Comité de Buen Gobierno e Integridad y al ente de control competente, si es el caso.

Para identificar y documentar las diversas situaciones que generan conflictos de intereses, bien sea en el desarrollo de las actividades, operaciones, políticas, procedimientos, entre otros, al igual que los eventos de riesgo asociados y los controles adoptados para prevenir, detectar, y resolver dichas situaciones, se podrán tener en cuenta los siguientes criterios:

- El conflicto de intereses implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, considerando que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones propias de su trabajo.

³ Código de Buen Gobierno

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

- Las situaciones que real o potencialmente pueden generar conflictos de intereses deben ser detectadas, informadas y desarticuladas voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se configuren irregularidades o actos de corrupción.
- Mediante la detección, identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Los intereses en conflicto pueden constituir un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, puede generar la ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Los conflictos de intereses afectan la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Si bien el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción, sí constituye un riesgo de corrupción y de acciones disciplinarias, en el desarrollo de actividades misionales o de apoyo como las siguientes:

- Vinculación de funcionarios en cualquiera de sus modalidades
- Contratación de personal
- Contratación de proveedores
- Actividades de nombramiento de miembros de Consejo de Administración y Alta Dirección de las entidades vigiladas
- Nombramiento de órganos de control (Auditoría interna y Revisoría fiscal) para las Autorizaciones previas de las entidades vigiladas.
- Evaluaciones de gestión de los órganos directivos de la entidad.
- Evaluación de desempeño de los colaboradores frente al cumplimiento de los objetivos misionales y cumplimiento normativo.
- Evaluación de gestión de los órganos de control (control interno)
- Actividades de supervisión
- Políticas de remuneración e incentivos a funcionarios.
- Relaciones con gremios y grupos de interés.
- Designación de agentes especiales, liquidadores o revisores fiscales.
- Políticas frente a regalos (límites) y reuniones con sector vigilado.

En el siguiente cuadro se encuentra la tipificación de algunas conductas o situaciones generadoras de conflictos de intereses, que contribuyen a su identificación, las cuales son meramente ilustrativas, sin perjuicio de las prohibiciones contempladas en el Código de Buen Gobierno, las dispuestas en el Código Disciplinario Único, el Código de Procedimiento Administrativo - CPACA, Estatuto de Contratación Pública y demás normas complementarias o modificatorias.

Es responsabilidad del declarante del conflicto, identificar plenamente la conducta o conductas constitutivas del impediendo o la recusación.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
Interés directo/ conocimiento o 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.	C.P. 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
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en ésta 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).		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.		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.	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).	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		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
	la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		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.	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.	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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14
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	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.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 7

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
	investigación penal o disciplinaria. 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8
Acreeedor/ 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.	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.		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		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
	alguno de los dos períodos anteriores.		
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por éste como referencia con el mismo fin.		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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Hereder 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.	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.		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	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	
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.	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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3


Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

3.4. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, sí es necesario evitar su configuración; por ello, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, en las siguientes circunstancias:

1. Reporte anual: Cuando se vincule el funcionario público, o se realice la suscripción del contrato con la Superintendencia de la Economía Solidaria, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la 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, deben diligenciar el Formato declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la Función Pública, lo puede realizar a través de un aplicativo diseñado para tal efecto por el Departamento Nacional de Planeación –DNP- en el link: www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/instructivos, donde encontrará de forma clara y detallada las instrucciones para poder hacerlo.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

2. Reporte periódico: Esta declaración deberá ser actualizada cada año junto con la declaración de bienes y rentas a través del Formato declaración de bienes y rentas de conflicto de interés de la Función Pública, se puede consultar en el aplicativo diseñado para tal efecto por el Departamento Nacional de Planeación -DNP- en el link: www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/instructivos, con el fin de realizar un control preventivo y garantizar la transparencia en los mecanismos de seguimiento y control de la entidad.
3. Cuando el funcionario o contratista de la Superintendencia de la Economía Solidaria considere que tiene un conflicto de interés real, potencial o aparente, deberá dar a conocer al superior jerárquico del área a la que pertenezca, o al supervisor del Contrato, la existencia de un eventual conflicto de intereses real, potencial o aparente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la identificación de la situación que podría generarlo, utilizando para su declaración el formato de Declaración de Conflicto de Interés Real, potencial o Aparente, que hace parte integral de este documento.
4. Cuando el funcionario o contratista reporte al superior jerárquico del área a la que pertenezca, o al supervisor del Contrato, la existencia de un eventual conflicto de intereses se deberá continuar con el procedimiento de impedimento o recusación que se establece en los numerales 3.5.1. y 3.5.2. del presente documento.

Este mismo procedimiento aplicarán las personas internas o externas que tengan conocimiento de la existencia del conflicto de intereses en que se encuentre inmerso un funcionario o contratista.
5. Las personas internas, externas o cualquier grupo de interés que tengan conocimiento de la existencia del conflicto de intereses en que se encuentre inmerso un funcionario o contratista, realizarán el reporte a través de los canales de denuncia dispuestos en el numeral 3 de la presente política y el administrador del canal deberá direccionarlo al área que pertenezca el funcionario o contratista, para que el superior jerárquico o supervisor le dé el trámite correspondiente.
6. Si el reporte realizado no cuenta con datos básicos como la identificación del funcionario o contratista involucrado o como el relato del eventual conflicto de intereses, no se le dará trámite a la denuncia, y se dejará la constancia correspondiente.
7. Las personas que administran los canales de denuncias deberán tener una base de datos de los reportes de eventual existencia de conflictos de intereses, que contenga como mínimo los siguientes datos: Fecha de la denuncia o reporte, identificar si es posible a la persona que interpone la denuncia o reporte, funcionario o contratista involucrado, terceros involucrados, área y/o funcionario al que direcciona la denuncia o reporte del conflicto de intereses para su trámite; esta base de datos deberá ser diligenciada conforme llegan las denuncias y posteriormente deberá ser enviada de forma trimestral, al Comité de Buen Gobierno y de Integridad. En el caso que no haya denuncias en el trimestre, se deberá reportar de igual manera al Comité de Buen Gobierno y de Integridad.
8. Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el superior jerárquico o el supervisor del contrato deberá informar mediante memorando al Comité de Buen Gobierno e Integridad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

9. Todas las dependencias de la Superintendencia de la Economía Solidaria, en cabeza de los Directivos o a quien ellos deleguen tal tarea, deberán tener un registro y remitir un informe trimestral al Comité de Buen Gobierno e Integridad con los casos reportados.
10. El Comité de Buen Gobierno y de Integridad, será el encargado de recopilar toda la información con respecto a los conflictos de intereses reportados por las áreas y por los administradores de los canales de denuncias y deberá remitir un informe total trimestral al Grupo de Talento Humano.
11. A los reportes de existencia de un eventual conflicto de intereses deberá dársele trámite por parte del superior jerárquico o del supervisor del contratista involucrado en la eventual existencia de conflicto de intereses, no podrá quedarse en un simple reporte sin perjuicio de lo indicado en el numeral 6 de este acápite.
12. Es importante indicar que, con el fin de facilitar la gestión de conflictos de intereses por parte de los gerentes o directivos públicos, los Jefes de área deben estar enterados de todos los casos de conflictos de intereses reportados y tramitados en sus áreas, esto a través de la información que de manera inmediata le deben dar los supervisores de contratos (en caso de que el reporte sea de un contratista) o quien reciba cualquier queja o reporte de conflicto de intereses que involucre al área. Para esto y para poder cumplir con el registro y con la entrega trimestral del informe al Comité de Buen Gobierno y de Integridad, el Jefe de cada área o a quien delegue para tal tarea deberá pedir reporte a todos los funcionarios y contratistas de su área con el fin de que le informen que casos de conflictos de intereses se han presentado en el trimestre y el trámite dado a los casos.

3.5. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del funcionario o contratista, este deberá declararse impedido. Todo funcionario o contratista que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento⁴.

Así, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario*” y la Ley 2013 de 2019 “*Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la declaración de las publicaciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés*”, 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.

⁴ Artículo 11 Ley 1437 de 2011

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

La Superintendencia de la Economía Solidaria adelantará el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título I del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), **el cual podrá darse como Impedimento o Recusación.**

EI IMPEDIMENTO es la circunstancia que hace que un servidor o colaborador de la Superintendencia, presente inconveniente para conocer o tratar un asunto a su cargo, por motivo de un conflicto de interés.

LA RECUSACIÓN es una declaración que cualquier persona, interna o externa de la entidad, hace frente a un conflicto de interés que ve surgir en un servidor o colaborador de la Entidad, frente al conocimiento o tratamiento de un tema a su cargo.

De conformidad con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) las causales de impedimento y recusación son las siguientes:

“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 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.*
- 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.*
- 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.*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

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 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 la misma, 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”.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

3.5.1. PROCEDIMIENTO FRENTE A LOS IMPEDIMENTOS

1. Una vez el servidor público determine que puede estar impedido, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, deberá diligenciar el formato de declaración de conflicto de intereses real, aparente o potencial (dispuesto por la entidad) y presentarlo al superior jerárquico o al supervisor del contrato, exponiendo las causas.
2. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, el superior jerárquico o el supervisor del contrato, bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales de que trata el Decreto 1377 de 2013 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”* deberá decidir si acepta o no el impedimento mediante acto administrativo motivado el cual será comunicado al funcionario o contratista que estuvo involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función y/o actividad que está realizando o para que continúe ejecutándola.
3. En caso de que el superior jerárquico o el supervisor del contrato lo acepte, deberá, además, en el mismo documento determinar quien se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
4. Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el superior jerárquico o el supervisor del contrato deberá informar mediante memorando al Comité de Buen Gobierno e Integridad.

*Es importante que cuando el reporte o queja relacionado con conflicto de intereses llegue al área para su gestión, quien reciba la queja debe informar de manera inmediata al jefe de área con el fin de facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos.

3.5.2. PROCEDIMIENTO FRENTE A LAS RECUSACIONES

1. Si cualquier persona interna o externa a la Superintendencia de la Economía Solidaria presente una recusación (acompañada de las pruebas o documento que permita demostrar la causal invocada), el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación y le remitirá un reporte a su superior jerárquico o supervisor del contrato.
2. El superior jerárquico o el supervisor del contrato bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales de que trata el Decreto 1377 de 2013 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”*, decidirá de plano sobre la recusación dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo mediante acto administrativo motivado el cual será comunicado al funcionario o contratista que estuvo involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función que está realizando o para que continúe ejecutándola. .
3. En caso de que el superior jerárquico o el supervisor del contrato lo acepte, deberá, además, en el mismo documento determinar quien se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada. Por otro lado, en caso de aceptar la recusación, el superior jerárquico o el supervisor del contrato determinarán a quien

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

corresponde el conocimiento del asunto e informará al Grupo de Control Interno Disciplinario para que se realice la correspondiente investigación disciplinaria o remita a la autoridad competente.

4. Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el superior jerárquico o el supervisor del contrato deberá informar mediante memorando al Comité de Buen Gobierno e Integridad.

5. El Grupo de Control Interno Disciplinario llevará un control sobre los conflictos de intereses que le han sido reportados y de las sanciones a que hubiere lugar para cada caso.

*Es importante que cuando el reporte o queja relacionado con conflicto de intereses llegue al área para su gestión, quien reciba la queja debe informar de manera inmediata al jefe de área con el fin de facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos.

3.5.3. COMPROMISOS Y SANCIONES

Tanto los funcionarios y los contratistas de la Superintendencia serán responsables de estar atentos a la posible existencia de conflictos de intereses en los cuales se vean involucrados, y, por tanto, será una obligación el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, de acuerdo con la presente política.

En caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria acorde con lo señalado en el Artículo 23 de la Ley 734 de 2002, razón por la cual las autoridades competentes, deberán adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes.

3.5.4. OTROS INSUMOS Y METAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERESES

- ✓ Formular el plan estratégico de gestión de conflictos de intereses dentro del marco de la Política de Talento Humano.
- ✓ Incluir dentro de la Política de Talento Humano (plan de capacitación) el procedimiento determinado en la presente política del manejo de conflicto de intereses, con el fin de generar un direccionamiento que apoye el desarrollo e implementación de la estrategia establecida para dicho proceso.
- ✓ Realizar jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
- ✓ Formular y desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflicto de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento.
- ✓ Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- ✓ Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

- ✓ Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- ✓ Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos.

4. CANALES DE DENUNCIA

La Superintendencia de la Economía Solidaria garantiza a los servidores públicos vinculados con la entidad, y a la ciudadanía en general, los canales de atención necesarios para que presenten denuncias sobre posibles conflictos de intereses o hechos de corrupción en que incurran los servidores públicos o contratistas.

De esta forma, se brindará un mecanismo a través del cual los ciudadanos pueden poner en conocimiento la ocurrencia de irregularidades o faltas cometidas por cualquiera de los servidores de la Entidad.

Para este propósito, se pondrá a disposición el canal de denuncias por corrupción, correo electrónico: denunciasporcorrupcion@supersolidaria.gov.co.

También, se creará un icono en la página web que facilite el acceso a la información y los canales de denuncia por conflicto de interés.

5. RUTA DE ASESORÍA DE CONFLICTO DE INTERESES

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano de la entidad implementará alternativas, estrategias en los Planes de Bienestar y Capacitación a través de los cuales los servidores públicos, contratistas y personas externas a esta Superintendencia puedan presentar consultas y recibir orientación sobre el manejo de conflictos de interés.

6. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

La Oficina de Control Interno de la Superintendencia de la Economía Solidaria verificará la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento de política, en relación con la prevención, identificación, declaración, reporte y solución de las situaciones generadoras de conflictos de intereses y en caso de que se observe una conducta constitutiva de falta disciplinaria o un delito será reportado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, a la Fiscalía General de la Nación, según sea el caso.

7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria en cabeza del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General y del Grupo de Comunicaciones de la entidad darán a conocer a todos los miembros de la alta dirección, funcionarios, contratistas y demás grupos de interés, las políticas y directrices internas definidas por la entidad frente al manejo de conflictos de interés.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 Supersolidaria <small>Superintendencia de la Economía Solidaria</small>	POLITICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: PO-GITH-001
		Marzo - 2022
		Revisión: 01

8. DOCUMENTOS ANEXOS

- Formato Declaración de Conflicto de Interés Real y de Conflicto de Interés Real o Aparente
- Formato Informe Reporte de casos por parte de las dependencias al Comité de Buen Gobierno e Integridad.
- Estrategia para la gestión de los conflictos de intereses. ⁵

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	Noviembre – 2020	Primera versión del documento
1	Marzo – 2022	Actualización del documento por parte de los miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad Acta 008 de 2021 (se adicionó mecanismos alternativos para facilitar la gestión de conflictos de intereses por parte de los gerentes o directivos públicos en el numeral 3.4., 3.5.1. y 3.5.2. y se modificó en el punto 3.4. la periodicidad de presentación del informe a Talento Humano)

⁵ Todos los documentos relacionados son dispuestos por la entidad.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Rodolfo Yanguas Rengifo – Gelma Orejuela Hernández – Tatiana Margarita Piñeros Miembros del Comité de Buen Gobierno y de Integridad	Nombre: Olga Lucía Muñoz Muñoz Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano	Nombre: Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño.