



Superservicios
Superintendencia de Servicios
Públicos Domiciliarios

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

VIGENCIA 2022

Versión 1, Marzo de 2022

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivo General.....	4
Meta	4
Estrategia Para la Gestión de Conflicto de Intereses	4
Actividades por componentes	4

Introducción

La estrategia para la gestión de conflictos de intereses constituye una herramienta para prevenir, identificar y hacer seguimiento a los conflictos de interés de los servidores públicos que trabajan en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (Superservicios), esto con el propósito de garantizar la transparencia y una gestión enfocada en el interés general.

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra consignado en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002:

Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

Adicional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece lineamientos sobre el asunto en la Política de Gestión de Integridad, en el marco de la cual se elaboró el Código de integridad del servicio público colombiano orientado a fomentar un comportamiento integro de todos los servidores públicos.

En ese contexto, la Superservicios cuenta con la *Estrategia para la gestión de conflictos de intereses*, en la que se definen prácticas preventivas (para evitar que el interés particular interfiera con las funciones de la entidad)

A continuación, se establece la estrategia que permitirá identificar, prevenir y controlar los diferentes tipos de conflicto de intereses que se pueden presentar en la entidad.

Objetivo General

Establecer e implementar elementos que permitan identificar, prevenir y controlar los diferentes tipos de conflicto de intereses en la entidad y evitar así posibles afectaciones del servicio y del interés general.

Meta

Cumplir con el 100% de las actividades establecidas en la estrategia.

Estrategia Para la Gestión de Conflicto de Intereses

Actividades por componentes

Componente	Nº	Actividades	Responsable	Fecha programada
1. Planeación	1.1	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Dirección de Talento Humano Despacho del Superintendente Secretaría General	Primer Trimestre de 2022
2. Condiciones institucionales	2.1	Realizar seguimiento a la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Dirección de Talento Humano Secretaría General	Todos los trimestres de 2022
	2.2.	Diligenciar el formato de autodiagnóstico para la gestión de conflictos de intereses del DAFP.	Despacho Oficina Asesora de Comunicaciones Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional Secretaría General	Segundo trimestre de 2022

Componente	Nº	Actividades	Responsable	Fecha programada
3. Pedagogía	3.1	Incluir una pequeña sección en el Infórmate con la definición de cada valor (adicionar más contenido en esta sección del infórmate) y mostrar información en las pantallas de la Superservicios.	Comunicaciones Despacho	Primer y tercer trimestre de 2022
	3.2	Elaborar y socializar la circular para la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción dirigido a todos los colaboradores de la SSPD	Dirección de Talento Humano	Segundo trimestre de 2022
	3.3	Olimpiadas de ética e integridad, derechos y deberes de los servidores: “¿Por qué sentirnos orgullosos de ser Superservicios?”	Dirección de Talento Humano Despacho Comunicaciones	Tercer trimestre de 2022
	3.4.	Baúl de los malos hábitos de gira por las territoriales	Despacho	Cuarto trimestre de 2022
4. Seguimiento y evaluación	4.1	Elaborar y socializar la circular para la actualización de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP	Dirección de Talento Humano	Segundo trimestre de 2022
	4.2	Elaborar y socializar la circular para el cumplimiento de Ley 2013 de 2019 para que publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública para los Servidores Públicos obligados	Dirección de Talento Humano	Tercer trimestre de 2022

Componente	Nº	Actividades	Responsable	Fecha programada
	4.3	Hacer seguimiento anual con quienes declararon los conflictos de intereses y sus jefes directos, así como el cumplimiento del protocolo.	Dirección de Talento Humano	Cuarto trimestre de 2022