

**CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ
CORPOURABA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTOS DE INTERESES
2025**



Apartadó, 29 de enero de 2025

Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

100-01-03-01-0001 del 29 de enero del 2025



GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO
Presidente de la República

SUSANA MUHAMAD
Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible

JORGE DAVID TAMAYO GONZALEZ
Director General (E)

FERNEY GREGORIO LOZANO DURANGO
Revisor Fiscal

JOSE MAURICIO GARZON SANCHEZ
Subdirector de Planeación y Ordenamiento Territorial

CRISTIAN CAMILO MESTRA JARAMILLO
Subdirector Administrativo y Financiero (E)

JONNAN ALEXIS CERQUERA
Subdirectora de Gestión y Administración Ambiental

MARIA ELIZABETH GRANADA RIOS
Secretaria General

MANUEL IGNACIO ARANGO SEPULVEDA
Asesor Oficina de Control Interno



ASAMBLEA CORPORATIVA

MARIA SUSANA MUHAMAD GONZALEZ
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

ANDRES JULIAN RENDON CARDONA
Gobernador de Antioquia

ALCALDES POPULARES

DANIEL ALBERTO SALAS GALLEGO

Abriaquí

HECTOR RANGEL PALACIOS

Apartadó

ALVARO GONZALEZ AVILA

Arboletes

DIEGO ALONSO VANEGAS ARANGO

Cañasgordas

AGAPITO MURILLO PALACIOS

Carepa

TULIA IRENE RUIZ GARCIA

Chigorodó

DANIEL HIGUITA HERRERA

Dabeiba

LUZ GABRIELA RIVERA CANO

Frontino

MARIA CAMILA MANCO SUAREZ

Girardo

EMPERATRIZ MENA PALACIOS

Murindó

JAIRO ENRIQUE ORTIZ PALACIOS

Mutatá

GUILLERMO JOSE CARDONA

MORENO

Necoclí

ERMILSON DE JESUS HERNANDEZ H.

Peque

JULIA ESPERANZA MEDRANO COA

San Juan de Urabá

NEVER JACINTO CARVAJAL MIRANDA

San Pedro de Urabá

ALEJANDRO ABUCHAR GONZALEZ

Turbo

LEONARDO USUGA CORREA

Uramita

NILSON JAVIER BARRERA HOLGUIN

Urrao

JHOSELIN LOZANO MENA

Vigía del Fuerte

CONSEJO DIRECTIVO

CLAUDIA ARIAS CUADROS

Delegada del Ministro de Ambiente y
Desarrollo Sostenible

BYRON VALDIVIESO VALDIVIESO

Delegado del Ministro de Agricultura

JIMMY COLLAZOS FRANCO

Delegado del Gobernador de Antioquia

NARCISO MENA MORENO

Representante Comunidades

Afrocolombianas

ABEL DOMICO

Representante Comunidades Indígenas

GUILLERMO JOSÉ CARDONA M.

Alcalde de Necoclí

DIEGO ALONSO VANEGAS ARANGO

Alcalde de Cañasgordas

JUAN FELIPE LAVERDE

Representante ONG's

JUAN FRANCISCO SUÁREZ MORENO

Representante Gremio Cafetero

GABRIEL JAIME ELEJALDE GAVIRIA

Representante Gremio Bananero

MARTHA LUCIA AGREDO CERON

Delegada del Presidente de la República



Contenido

1. Objetivo general	5
2. Plan Estratégico de Conflicto de Interés	5
3. Elementos y características del conflicto de interés	5
4. Regulación del conflicto de interés	7
Régimen disciplinario:	7
Régimen Administrativo.....	8
5. Diagnósticos.....	10
6. TRATAMIENTO QUE SE DEBE DAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN CASO DE QUE INCURRA EN UN CONFLICTO DE INTERÉS	13
6.1. Régimen Disciplinario.	13
6.2. Régimen Administrativo.	14
7. Acciones a seguir para la vigencia 2025.....	14



1. Objetivo general

Establecer el plan estratégico para el correcto manejo y resolución de los conflictos de interés de los servidores públicos y colaboradores de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Urabá - CORPOURABA, a través del cual se desarrollan mecanismos para prevenir y controlar los conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

2. Plan Estratégico de Conflicto de Interés

Un conflicto de interés surge cuando una persona, como servidor público o particular que ejerce una función pública, es influenciada en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.

El presente Plan pretende establecer los lineamientos que debe seguir la entidad para buscar prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en CORPOURABA con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

3. Elementos y características del conflicto de interés

Los siguientes son los elementos que deben reunirse para que se configure un conflicto de interés:

- a) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público o contratista conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- c) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público o contratista.



Las siguientes son las características del conflicto de interés

- A. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- B. Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- C. Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- D. Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- E. Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- F. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- G. Genera desconfianza en el que hacer público.
- H. Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- I. Puede involucrar a cualquier servidor público o particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos demás alto nivel que tienen toma de decisiones, ejercen jurisdicción o manejo.



4. Regulación del conflicto de interés

En Colombia, los conflictos de intereses para los servidores públicos se encuentran regulados en la Constitución Política, en la ley y en la reglamentación interna o estatutos de las entidades públicas, así:

Constitución Política: Artículo 122 - Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Ley 190 de 1995: Artículo 15 - “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo”.

Régimen disciplinario:

Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021 “Por la cual se expide el código general disciplinario”

“...ARTÍCULO 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley...”

“... ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses. 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...”

“... ARTÍCULO 71. Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:

1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.
2. Las contempladas en los artículos 8 de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen.
3. Las contempladas en los artículos 42 y 43 de esta ley.

previstas en la Constitución y la ley, referidas a la función pública que el particular deba cumplir...”

“... ARTÍCULO 104. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.

Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada...”

Régimen Administrativo.

La Ley 1437 de 2011, o Código de Procedimiento Administrativo y de lo



Contencioso Administrativo, dispone:

“Artículo 11. 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.
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.”

5. Diagnósticos

Resultado del autodiagnóstico para la gestión de los conflictos de interés en el CORPOURABA en sus cuatro componentes, a saber:

a. Planeación

Categoría	Actividad de gestión	Resultados
Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	En desarrollo
	En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano se identificaron riesgos y controles Frente a conflictos de intereses.	Cumplidas.
	En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.	Cumplidas.
	El Plan de capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses	Cumplidas.



b. Condiciones institucionales

Categoría	Actividad de gestión	Resultados
Comité de Gestión y Desempeño	La Entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	En gestión
	Seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	En desarrollo
	Definición de las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	En desarrollo
Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.	En Gestión
	Mantener el canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.	En desarrollo
	El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.	En desarrollo
	La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	En Gestión



c. Pedagogía

Categoría	Actividad de gestión	Resultados
Sensibilización y capacitación	La Entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar Conflictos de intereses.	Cumplida
	La Entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	En Gestión
Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Los funcionarios de nivel directivo de la Entidad han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	En Desarrollo
	Los servidores públicos de la Entidad han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	En Gestión
	Los contratistas de la Entidad han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	En Gestión



d. Seguimiento y Evaluación

Categoría	Actividad de gestión	Resultados
Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Servidores públicos de la Entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	Cumplida
	Contratistas de la Entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	En desarrollo
Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	La Entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite.	En gestión
	La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	Cumplida

6. Tratamiento Que Se Debe Dar Al Servidor Público En Caso De Que Incurra En Un Conflicto De Interés

6.1. Régimen Disciplinario.

Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021 “Por la cual se expide el código general disciplinario”

ARTÍCULO 105. Declaración de impedimento. El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 106. Recusaciones. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al servidor público que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo 104 de esta ley. Al escrito de recusación acompañara la prueba en que se funde.

ARTÍCULO 107. Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento el servidor público enviará, inmediatamente, la actuación disciplinaria al superior, quien decidirá de plano dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si acepta el impedimento, determinara a quien corresponde el conocimiento de las diligencias.

Cuando se trate de recusación, el servidor público manifestara si acepta o no la causal,



dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

6.2. Régimen Administrativo.

La Ley 1437 de 2011, o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone:

“Artículo 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.”

7. Acciones a seguir para la vigencia 2025

a) Planeación

Se identificó la necesidad de diseñar la estrategia para la gestión del conflicto de intereses a través de las siguientes actividades de gestión:

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Elaboración del Plan Estratégico de Gestión de Conflicto de Intereses.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	Enero de 2025
Publicación del Plan Estratégico de Gestión de Conflicto de Intereses.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	Marzo de 2025
Divulgación a todos servidores públicos el Plan Estratégico de Gestión de Conflicto de Intereses.	Subdirección Administrativa y Financiera.	Abril de 2025

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
	Talento humano.	
Incorporar a la gestión de riesgo – mapas de riesgos de corrupción del plan anticorrupción y atención al ciudadano la identificación de riesgos y controles frente a conflicto de intereses.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	30 de noviembre de 2025
Crear el Equipo de Trabajo por la Integridad y el correcto manejo del conflicto de interés	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30 de diciembre de 2025.
Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30 de diciembre de 2025.
Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30 de diciembre de 2025.
Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	30 de diciembre de 2025.
Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	30 de diciembre de 2025.
Realizar seguimiento al uso del canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	30 de diciembre de 2025.
Circular dirigida a los funciones de nivel directivo y contratista en relación a la obligatoriedad de realizar la declaración de conflicto de interés de acuerdo a lo establecido en la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación.	Talento humano y oficina jurídica.	30 de diciembre de 2025.

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	30 de diciembre de 2025.
Verificar que el 100% de los servidores y contratistas de la entidad realizaron el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020 y ley 2013 de 2019.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	30 de diciembre de 2025.
Informe de seguimiento y control de la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública que deben servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano y contratación	30 de diciembre de 2025.
Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de diciembre de 2025.