



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



**PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTOS DE INTERESES
2026**

**TRD: 250-32-02-01-0001-2026
Apartadó, 08 de enero de 2026**

**Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
100-01-03-01-0001 del 30 de enero del 2026**



GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO

Presidente de la República

IRENE VÉLEZ TORRES

Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible (E)

ALEXIS CUESTA

Director General

JORGE DAVID TAMAYO GONZÁLEZ

Subdirector Administrativo y Financiero

EDGAR ENRIQUE MORALES ROMAÑA

Subdirector de Planeación y Ordenamiento Territorial

TATIANA MARIA PINEDA FERIAS

Subdirectora de Gestión y Administración Ambiental

JULIANA CHICA LONDOÑO

Secretaria General



Contenido

1. Objetivo general	3
2. Plan Estratégico de Conflicto de Interés	¡Error! Marcador no definido.
3. Elementos y características del conflicto de interés	7
4. Regulación del conflicto de interés	9
Régimen disciplinario:	¡Error! Marcador no definido.
Régimen Administrativo.....	¡Error! Marcador no definido.
5. Diagnósticos.....	¡Error! Marcador no definido.
6. TRATAMIENTO QUE SE DEBE DAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN CASO DE QUE INCURRA EN UN CONFLICTO DE INTERÉS	¡Error! Marcador no definido.
6.1. Régimen Disciplinario.	¡Error! Marcador no definido.
6.2. Régimen Administrativo.	¡Error! Marcador no definido.
7. Acciones a seguir para la vigencia 2024.....	¡Error! Marcador no definido.



1. INTRODUCCION

La política de integridad pública fue adoptada por el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

La adopción del Código de Integridad se gestó en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como una estrategia para fortalecer en los servidores públicos su vocación de servicio ante los ciudadanos y su compromiso con el cumplimiento en cuanto a transparencia e integridad.

Mediante la Resolución 100-03-30-99-1885 del 29 de septiembre de 2025, por medio de la cual se conforma el equipo líder para la adopción e implementación del Código de Integridad en CORPOURABA.

El presente Plan de Integridad 2026 articula los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con los componentes del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) 2025–2026, fortaleciendo los mecanismos de prevención de riesgos para la integridad, la gestión de conflictos de interés, los canales de denuncia y la cultura organizacional basada en los valores del Código de Integridad de CORPOURABA.

2. OBJETIVO GENERAL

Prevenir, identificar, gestionar y mitigar los conflictos de interés en CORPOURABA, promoviendo una cultura institucional basada en la integridad, la ética pública y la transparencia.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la cultura de integridad y responsabilidad ética en los servidores públicos y contratistas.
- Sensibilizar sobre la obligación de identificar, declarar y gestionar oportunamente los conflictos de interés.
- Establecer mecanismos institucionales claros para el tratamiento de los conflictos de interés.
- Reducir riesgos de corrupción, faltas disciplinarias y afectación a la imagen institucional.



4. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los servidores públicos, contratistas y directivos de CORPOURABA independientemente de su tipo de vinculación. Su ejecución será articulada con las áreas misionales, de apoyo y estratégicas bajo la coordinación del área de Contratación y Talento Humano.

5. DEFINICIONES

Conflicto de interés real: Situación en la cual el interés particular del servidor público influye directamente en el ejercicio de sus funciones.

Conflicto de interés potencial: Situación en la que un interés particular podría llegar a influir en el desempeño de las funciones públicas.

Conflicto de interés aparente: Situación que, aunque no afecta directamente la decisión, puede generar percepción de falta de imparcialidad.

6. PRINCIPIOS RECTORES

- Transparencia
- Imparcialidad
- Legalidad
- Responsabilidad
- Integridad
- Buena fe

7. NORMATIVIDAD

- Decreto 1122 de 2024 – Programas de Transparencia y Ética Pública.
- Decreto 1499 de 2017 – Política de Integridad.
- Resolución por medio de la cual se aprueba el procedimiento “P-TH-12: Gestión de conflictos de interés y el formato R-TH-51: Gestión de conflictos de interés.

8. ESTRATEGIAS DE GESTION

8.1 IDENTIFICACION



La estrategia de identificación tiene como finalidad reconocer de manera oportuna los conflictos de interés reales, potenciales y aparentes que puedan presentarse en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, directivos y contratistas de CORPOURABA.

Esta estrategia se desarrolla mediante el diligenciamiento y actualización periódica de la declaración de conflictos de interés, el análisis de los procesos institucionales con mayor nivel de exposición al riesgo (como contratación, gestión del talento humano, toma de decisiones técnicas y administrativas), y la recepción de reportes voluntarios por parte de los servidores. La identificación temprana permite adoptar medidas preventivas y correctivas antes de que el conflicto afecte la imparcialidad o la transparencia de la gestión institucional.

Actividades:

- Diligenciamiento y actualización anual de la declaración de conflictos de interés.
- Identificación de procesos críticos susceptibles de conflicto de interés.
- Revisión de situaciones reportadas por servidores y contratistas.

8.2 PREVENCIÓN

La estrategia de prevención está orientada a evitar la materialización de los conflictos de interés mediante el fortalecimiento de la cultura de integridad y ética pública en CORPOURABA.

Para tal fin, se promueve la sensibilización permanente de los servidores públicos y contratistas a través de procesos de inducción, reinducción y capacitación, así como la socialización del Código de Integridad y los lineamientos institucionales en materia de conflicto de intereses.

Adicionalmente, se divulgan casos tipo, orientaciones prácticas y buenas prácticas institucionales, con el propósito de generar conciencia sobre la importancia de actuar con imparcialidad, transparencia y apego al interés general.

8.3 GESTIÓN Y TRATAMIENTO

La estrategia de gestión y tratamiento busca asegurar que los conflictos de interés identificados sean analizados y atendidos de manera oportuna, objetiva y conforme al marco normativo vigente.

Esta estrategia contempla el establecimiento de un procedimiento interno claro para el reporte y análisis de los conflictos de interés, definiendo las instancias responsables de su evaluación y las medidas a adoptar. Entre las acciones de manejo se incluyen la declaración de impedimento, la recusación, la reasignación de funciones o cualquier otra medida que garantice la objetividad en la



toma de decisiones. La aplicación de estas medidas permite salvaguardar la legalidad, la transparencia y la confianza en la actuación administrativa de CORPOURABA.

8.4 SEGUIMIENTO Y TRATAMIENTO

La estrategia de seguimiento y control tiene como propósito verificar el cumplimiento y la efectividad del Plan Estratégico de Gestión del Conflicto de Intereses, así como identificar oportunidades de mejora.

Esta estrategia se desarrolla a través del seguimiento periódico a las declaraciones de conflictos de interés, la verificación del cumplimiento de las medidas adoptadas y la evaluación de los resultados del plan por parte de la Oficina de Control Interno. Los avances y hallazgos se presentan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de fortalecer la toma de decisiones, garantizar la mejora continua y asegurar la alineación del plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9. 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 de más alto nivel que tienen toma de decisiones, ejercen jurisdicción o manejo.



10. 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”.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Dirección General:** Liderar y promover la cultura de integridad.
- **Talento Humano:** Administrar las declaraciones y coordinar acciones de sensibilización para funcionarios.
- **Contratación:** Administrar las declaraciones y coordinar acciones de sensibilización para contratistas.
- **Control Interno:** Evaluar la efectividad del plan.
- **Servidores públicos y contratistas:** Identificar y declarar oportunamente los conflictos de interés.

12. PLAN DE ACCION - 2026

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 2026
Publicación del Plan Estratégico de Gestión de Conflicto de Intereses.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	Marzo de 2026
Divulgación a todos servidores públicos	Subdirección Administrativa	Abril de 2026



Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
el Plan Estratégico de Gestión de Conflicto de Intereses.	y Financiera. 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.	Abril de 2026
Implementar acciones de capacitación y/o divulgación 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.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	30 de diciembre de 2026.
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 2026.
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.	Subdirección Administrativa y Financiera. Talento humano.	15 de mayo de 2026.
Verificar que los funcionario de la entidad realicen 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 2026.
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 2026.
Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	30 de diciembre de 2026.