

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. DECLARACIÓN DE VALOR.....	3
2. NORMATIVIDAD.....	3-5
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 Objetivo General	5
3.2 Objetivos específicos.....	6
4. ALCANCE.....	6
5. LINEAMIENTOS GENERALES	7-12
6. ACTUALIZACIÓN.....	12
7. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN	12
8. ANEXOS	12
9. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	13
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	13

INTRODUCCIÓN.

La lucha contra la corrupción se ha consolidado como una prioridad para los Estados y las organizaciones públicas en todo el mundo, debido a los efectos negativos que genera sobre la confianza ciudadana, el uso adecuado de los recursos públicos y la legitimidad de las instituciones. Tal como lo señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la corrupción malgasta los recursos públicos, aumenta la desigualdad económica y social, alimenta el descontento y la polarización política, y debilita la confianza en las instituciones.

En este contexto, la integridad pública se ha consolidado como un enfoque estratégico para fortalecer la gestión pública, al promover la alineación consistente con valores, principios y normas éticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores públicos hacia la primacía del interés general sobre los intereses particulares.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en Colombia la integridad constituye una de las políticas de gestión y desempeño institucional. En desarrollo de este enfoque, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha promovido herramientas orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad en el sector público, entre ellas el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés, las cuales buscan orientar el comportamiento ético de los servidores públicos y fortalecer la transparencia en la gestión pública.

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), como entidad pública del orden nacional, ha avanzado en la adopción e implementación de estas herramientas mediante la apropiación institucional del Código de Integridad y la gestión de los conflictos de interés. No obstante, resulta necesario consolidar estos esfuerzos a través de una política institucional que articule las acciones orientadas a promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad pública.

En este sentido, la presente Política de Integridad establece el marco conceptual, los principios, los lineamientos y los mecanismos que orientan la implementación de la integridad en la UPME, así como su articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de fortalecer la confianza institucional y promover una gestión pública transparente y orientada al interés general.

1. DECLARACIÓN DE VALOR

La Política Institucional de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME fortalece una cultura institucional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad pública, orientando el comportamiento de servidores y colaboradores hacia la primacía del interés general y la toma de decisiones imparciales.

Con su implementación, la entidad consolida prácticas que previenen la corrupción, gestionan adecuadamente los conflictos de interés y promueven actuaciones coherentes con los valores del servicio público.

De esta manera, la UPME aporta a la construcción de confianza entre la ciudadanía, los grupos de valor y la institucionalidad, garantizando que la planeación minero-energética del país se desarrolle con integridad, rigor técnico y transparencia. Este compromiso fortalece la capacidad de la entidad para cumplir su misión de planear integralmente el desarrollo minero energético y liderar la gestión de información sectorial para la transición energética justa, contribuyendo a una gestión pública eficiente, confiable y orientada al bienestar colectivo.

2. NORMATIVIDAD.

Constitución Política de Colombia de 1991.

- Artículo 122. Establece requisitos y restricciones para el ejercicio de la función pública, así como inhabilidades derivadas de condenas por delitos que afectan el patrimonio del Estado, lo cual se relaciona directamente con la protección de la integridad en la gestión pública.

Legal.

- Ley 970 del 13 de julio de 2005. Por medio de la cual se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ley 1437 del 18 de enero de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Capítulo II: Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones).
- Ley 1474 del 12 de julio de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1581 del 17 de octubre de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1755 del 30 de junio de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1778 del 2 de febrero de 2016. Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Ley 1952 del 28 de enero de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta.
- Ley 2016 del 27 de febrero de 2020. Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2094 del 29 de junio de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2195 del 18 de enero de 2022. Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Reglamentario.

- Decreto 1674 del 21 de octubre de 2016. Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, en relación con la identificación de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 830 del 26 de julio de 2021. Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Decreto 1122 del 30 de agosto de 2024. Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública, y se adopta su Anexo Técnico.

Circulares Administrativas

- Circular 100-008 del 23 de julio de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Lineamientos para el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Circular Externa 100-019 del 10 de diciembre de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Orientaciones para el cumplimiento del Decreto 830 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 por parte de los sujetos obligados.
- Circular Conjunta 100-004 de 2025 del 5 de agosto de 2025. Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, especialmente aquellas relacionadas con la publicación de las declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés y declaración de Persona Expuesta Políticamente.

Actos administrativos institucionales.

- Resolución 0021 del 16 de enero de 2019. Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.
- Resolución 1149 de 2024. Por la cual se adopta el Sistema de Gestión Institucional bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Resolución 494 de 2025. Por medio de la cual se modifican los artículos 4 y 16 de la Resolución 1149 de 2024.
- Resolución 0165 del 14 de febrero de 2025. Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.
- Resolución 0283 de 2025. Por la cual se crea el Equipo de Gestores de Integridad y se regula su funcionamiento.

Documentos sobre la materia.

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 6. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2024).
- Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas, versión 7. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC (2025). OBJETIVOS

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Promover y consolidar una cultura basada en valores, integridad y transparencia, que prevenga la corrupción y contribuya al adecuado cumplimiento de las competencias de la UPME y al fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer el compromiso de los servidores públicos y colaboradores con el desempeño íntegro, eficaz y eficiente de sus funciones, de manera que se consolide la confianza interna y externa de la entidad.
2. Promover la imparcialidad, la objetividad y la primacía del interés general en la toma de decisiones públicas, con el fin de fortalecer la transparencia, la trazabilidad y el control sobre la gestión institucional.
3. Diseñar e implementar estrategias, herramientas y acciones que permitan la puesta en marcha, divulgación, apropiación y actualización periódica de la Política de Integridad articuladas al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y con el Modelo Integrado de Gestión Pública (MIPG).
4. Prevenir, identificar y gestionar de manera oportuna los conflictos de intereses y otros riesgos que puedan afectar la integridad institucional, mediante lineamientos claros, procedimientos definidos y canales formales de reporte.
5. Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación e indicadores que permitan monitorear el grado de implementación, efectividad y mejora continua de la Política de Integridad, y reportar sus avances a las instancias de dirección y control correspondientes.
6. Promover una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público, incentivando comportamientos éticos y responsables en el cumplimiento de las funciones institucionales.

4. ALCANCE.

La Política de Integridad de la UPME aplica a todas las personas que intervienen en la gestión institucional, incluyendo a los servidores públicos, contratistas, practicantes y demás colaboradores que, en el desarrollo de sus actividades, representen a la entidad o ejerzan funciones públicas a su nombre. La aplicación de la Política está liderada por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General, como responsable de coordinar las acciones de implementación, apropiación y seguimiento en materia de integridad.

Participan, de manera articulada otras dependencias, entre ellas:

- La **Oficina Asesora de Planeación** orientando la formulación, articulación y seguimiento de la Política de Integridad con el MIPG, el Programa de Transparencia y Ética Pública y la gestión de riesgos por la integridad.
- Los asesores con funciones de **Control Interno**, realizando la evaluación independiente de la implementación de la Política de Integridad y formulando recomendaciones de mejora.
- El **equipo de Gestores de Integridad**, creado mediante acto administrativo, promoviendo la cultura de integridad en las dependencias y apoyando la identificación de los riesgos y la apropiación de los valores institucionales.
- Los **líderes de proceso y jefes de área**, garantizando la aplicación de la Política de Integridad en los procesos a su cargo y el ejemplo de la alta dirección en materia de integridad.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

Herramientas de implementación de la política de integridad

Las herramientas de implementación constituyen el conjunto de instrumentos técnicos, normativos, pedagógicos y operativos que permiten materializar los principios de integridad pública dentro de la gestión institucional. Estas herramientas facilitan la apropiación de valores éticos por parte de los servidores públicos y garantizan la prevención, identificación y gestión de riesgos asociados a la corrupción o a conductas contrarias a los principios del servicio público.

Entre las principales herramientas se destacan:

→ Código de Integridad Institucional

Es el instrumento orientador de la conducta de los servidores públicos y colaboradores de la entidad. Define los valores institucionales y establece pautas de comportamiento que orientan la toma de decisiones en el ejercicio de la función pública.

El Código de Integridad permite:

- Promover comportamientos éticos en el ejercicio de las funciones.
- Orientar la resolución de dilemas éticos.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en valores.

→ Gestión de conflictos de interés

Corresponde al conjunto de procedimientos y mecanismos destinados a identificar, declarar, analizar y gestionar situaciones en las que los intereses personales de un servidor público o contratista puedan interferir con el cumplimiento del interés general.

Esta herramienta incluye:

- Declaración de conflictos de interés.
- Registro institucional de conflictos.
- Procedimientos para su análisis y gestión.
- Medidas de mitigación o prevención.

→ Programas de formación y sensibilización en integridad

Son estrategias pedagógicas orientadas a fortalecer la cultura ética dentro de la entidad mediante actividades de capacitación, talleres, campañas institucionales y espacios de reflexión sobre valores y comportamiento ético.

Estas acciones permiten:

- Desarrollar competencias éticas en los servidores públicos.
- Promover el conocimiento de la normativa en materia de integridad.

- Generar conciencia sobre los riesgos de corrupción

→ **Canales de denuncia y reporte**

La política de integridad debe contar con mecanismos formales que permitan reportar presuntas irregularidades, actos de corrupción o situaciones contrarias a los principios institucionales.

Entre ellos se incluyen:

- Buzones de integridad y transparencia.
- Canales virtuales de denuncia.
- Sistemas de atención a denuncias ciudadanas.
- Procedimientos de protección al denunciante.

→ **Instrumentos de evaluación y seguimiento**

Son herramientas que permiten medir el grado de implementación de la política de integridad y evaluar su impacto institucional.

Entre ellas se encuentran:

- Indicadores de gestión de integridad.
- Autodiagnósticos institucionales.
- Evaluaciones internas y auditorías.
- Informes de seguimiento y mejora.

Estas herramientas permiten fortalecer el proceso de mejora continua y garantizar la sostenibilidad de la política institucional.

Responsabilidades institucionales

La implementación de la Política de Integridad requiere la participación coordinada de todas las dependencias y actores institucionales. Cada nivel organizacional tiene responsabilidades específicas orientadas a garantizar el cumplimiento de los principios éticos y el fortalecimiento de la cultura de integridad.

→ **Dirección**

- Liderar el ejemplo institucional en materia de integridad.
- Aprobar y respaldar la política de integridad.
- Promover una cultura organizacional basada en valores éticos.
- Garantizar la asignación de recursos para su implementación.

→ **Oficina de Planeación**

- Articular la política de integridad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Realizar seguimiento a los indicadores y acciones de integridad.

- Incorporar la política en los instrumentos de planeación institucional.

→ Talento Humano

- Coordinar las estrategias de apropiación del Código de Integridad.
- Implementar programas de capacitación y sensibilización.
- Promover el desarrollo de competencias éticas en los servidores públicos.

→ Oficina de Control Interno

- Realizar evaluaciones independientes sobre la implementación de la política.
- Formular recomendaciones para su fortalecimiento.
- Verificar el cumplimiento de los lineamientos de integridad.

→ Servidores públicos y contratistas

- Cumplir los principios y valores establecidos en el Código de Integridad.
- Declarar oportunamente conflictos de interés.
- Actuar con transparencia, responsabilidad y respeto en el ejercicio de sus funciones.

Mecanismos de implementación y control

Los mecanismos de implementación de la política de integridad comprenden los procesos institucionales que permiten garantizar su aplicación efectiva y su mejora continua.

Entre los principales mecanismos se encuentran:

→ Socialización y apropiación

Difusión permanente de la política mediante campañas internas, jornadas pedagógicas y espacios de diálogo institucional.

→ Integración con el sistema de gestión

Articulación de la política con el MIPG, el Programa de Transparencia y Ética Pública y el Sistema de Control Interno.

→ Monitoreo permanente

Seguimiento periódico al cumplimiento de los lineamientos de integridad mediante indicadores, reportes institucionales y evaluaciones internas.

→ Rendición de cuentas

Divulgación de los avances en materia de integridad a la ciudadanía y grupos de interés.

→ Mejora continua

Actualización periódica de la política a partir de evaluaciones institucionales, cambios normativos y buenas prácticas.

Directrices generales de la política de integridad

Las directrices generales constituyen orientaciones estratégicas que guían la implementación de la política dentro de la entidad.

- Promover una cultura organizacional basada en valores éticos.
- Priorizar el interés general sobre los intereses particulares.
- Garantizar la transparencia en la gestión pública.
- Prevenir y gestionar oportunamente los conflictos de interés.
- Fomentar la participación ciudadana y el control social.
- Fortalecer la rendición de cuentas y el acceso a la información pública.
- Integrar la política de integridad con los sistemas institucionales de gestión y control.

Roles y responsabilidades

La implementación de la política de integridad implica una estructura clara de roles institucionales que garantice su correcta ejecución.

→ Dirección institucional

Define lineamientos estratégicos y respalda la implementación de la política.

→ Dependencias misionales y administrativas

Incorporan los principios de integridad en sus procesos y decisiones.

→ Gestores de integridad

Actúan como agentes promotores de la cultura ética dentro de la entidad.

→ Servidores públicos

Aplican los valores institucionales en el ejercicio de sus funciones.

→ Ciudadanía y grupos de interés

Ejercen control social y participan en los mecanismos de transparencia institucional.

Principios de la política de integridad

La política de integridad se fundamenta en los siguientes principios orientadores:

→ Legalidad

Las actuaciones de los servidores públicos deben ajustarse estrictamente al marco constitucional y legal.

→ Transparencia

La gestión pública debe realizarse de manera abierta, accesible y verificable por la ciudadanía.

→ Responsabilidad

Los servidores públicos deben responder por sus decisiones y actuaciones.

→ Primacía del interés general

Las decisiones institucionales deben priorizar el bienestar colectivo sobre los intereses particulares.

→ Ética pública

Las actuaciones deben estar guiadas por valores morales que garanticen la confianza en la administración pública.

→ Honestidad

Implica actuar con rectitud y veracidad en el ejercicio de la función pública.

→ Imparcialidad

Proceder, de tal manera, que se garanticen y protejan los derechos de todas las personas, sin discriminación y sin que influyan factores de afecto, interés personal u otras motivaciones subjetivas.

→ Probidad

Actuar con integridad y lealtad, anteponiendo siempre el interés general al particular.

→ Servicio al Ciudadano

Garantiza el acceso oportuno, digno y de calidad a los derechos y trámites ante el Estado, promoviendo la confianza, la transparencia y la participación, y reconociendo al ciudadano como aliado mediante un trato amable, imparcial y sin discriminación.

Criterios de implementación de la política de integridad

Para garantizar la efectividad de la política, su implementación deberá atender los siguientes criterios:

→ Enfoque preventivo

Las acciones deben orientarse principalmente a prevenir riesgos de corrupción y comportamientos contrarios a la integridad.

→ Participación institucional

Todos los servidores públicos deben involucrarse activamente en la implementación de la política.

→ Articulación institucional

La política debe integrarse con los sistemas de gestión, planeación y control de la entidad.

→ Evaluación permanente

Se deben establecer indicadores que permitan medir el grado de implementación y los resultados de la política.

→ Mejora continua

La política debe actualizarse periódicamente con base en evaluaciones, cambios normativos y buenas prácticas institucionales.

6. ACTUALIZACIÓN.

La Política de Integridad será revisada anualmente por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Secretaría General, con el fin de evaluar la necesidad de su actualización a partir de cambios normativos, institucionales o estratégicos, de ser el caso.

7. COMUNICACIÓN Y DIVULGACION.

La Política de Integridad será divulgada a través de la intranet institucional, jornadas de capacitación, procesos de inducción y reinducción, campañas de integridad y actividades lideradas por los gestores de integridad.

8. ANEXOS. No aplica.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Código de Integridad
- Procedimiento de conflicto de intereses
- PTEP
- Resoluciones internas
- Manual MIPG
- Otros instrumentos asociados

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
18/12/2025	01	Creación del documento en el Sistema de Gestión Institucional.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Miguel Mejía Chiari Cargo: Profesional Especializado GIT Talento Humano Fecha: 11/11/2025	Nombre: Edwar Hernando Preciado Gutiérrez Cargo: Contratista Fecha: 18/12/2025	Nombre: Katherin Pérez Pulecio / Comité de Gestión y Desempeño Cargo: Coordinadora GIT Talento Humano Fecha: 18/12/2025