

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

1. OBJETIVO:

Establecer acciones encaminadas a prevenir, detectar y actuar frente a los posibles conflictos de intereses que se puedan derivar con ocasión de las actividades propias del desarrollo de las funciones de los servidores públicos y colaboradores de la Unidad de Planeación Minero-Energética – UPME.

2. ALCANCE:

Este proceso se encuentra dirigido a todos los servidores públicos y colaboradores que integran la planta de la UPME

3. RESPONSABLES:

Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
 Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y/o quien delegue.
 Asesor con funciones de Control Interno Disciplinario.
 Supervisores de contratos, jefes de Oficina Asesora, Subdirectores, Jefes de Oficina, Secretaria General y Director General.

COPIA NO CONTROLADA

4. GLOSARIO Y DEFINICIONES:

CONFLICTO DE INTERESES. El conflicto de intereses surge cuando un servidor público y/o colaborador tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos.

RECUSACIÓN: Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

INCOMPATIBILIDAD: se refieren a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades.

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

INTEGRIDAD: La aceptación y la correspondiente adhesión a los valores, principios y normas éticas compartidos, para dar prioridad y defender el interés público por encima de los intereses privados.

Código de Integridad. Es el código general del servicio público, adoptado por la entidad mediante resolución 021 de 2019.

Compromiso. Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Control preventivo. Acción orientada a eliminar las causas del riesgo para prevenir su ocurrencia o materialización

Control social. Es el derecho y deber que tiene todo ciudadano para prevenir, racionalizar, proponer, acompañar, sancionar, vigilar y controlar la gestión pública, resultados y la prestación de los servicios públicos suministrados por el Estado y los particulares, garantizando la gestión al servicio de la comunidad.

Corrupción. Consiste en el "abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones". El Banco Mundial define la corrupción como el "uso indebido de servicios públicos para beneficio personal".

Derecho acceso a la información pública. Derecho definido en la Ley 1712 de 2014 , la cual tiene como objetivo que la información en posesión, custodia o control de cualquier entidad pública, órgano y organismo del Estado colombiano, persona natural o jurídica de derecho privado que ejerza función pública delegada, reciba o administre recursos de naturaleza u origen público o preste un servicio público, esté a disposición de todos los ciudadanos e interesados de manera oportuna, veraz, completa, reutilizable y procesable y en formatos accesibles.

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Familiares. Se entiende que son familiares de los servidores públicos y contratistas, las personas que se encuentran en los grados primero, segundo, tercero y cuarto de consanguinidad, primero, segundo, tercero y cuarto de

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

afinidad, y primero civil. Asimismo, el cónyuge y/o compañero permanente o las personas con análoga relación de afectividad con el servidor público.

Función Pública. Se entiende por “función pública” a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.

Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Impedimento. Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su imparcialidad está presuntamente afectada para conocer y decidir determinada actuación.

Integridad. La integridad es una característica de la conducta individual o del comportamiento organizacional para “actuar de conformidad con los valores, las normas y las reglas válidas en el contexto en el que se opera”, inspiradas en principios éticos. “La integridad se expresa en la congruencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se vive; en la responsabilidad que se asume por las decisiones y acciones que se toman; en la confianza depositada por los otros; en la transparencia de las instituciones y la satisfacción con sus servicios”

Integridad pública: es la alineación consistente con y el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados.

Interés Público. Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.

Interés Privado. Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Servicio al ciudadano. Se trata de la gestión y el fortalecimiento de los canales deservicio con los que cuenta una entidad para interactuar con la ciudadanía, usuarios grupos de interés.

Servidores Públicos. De conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio

Riesgo. Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de sus objetivos.

Transparencia. Es el "marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública" que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto al escrutinio público.

5. LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN Y CONTROL

5.1 VALORES INSTITUCIONALES

De conformidad con el Código de Integridad adoptado mediante la Resolución No. 021 de 2019 y con los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, adoptó los valores de integridad homogéneos para todos sus servidores, los cuales son:

- **HONESTIDAD** - Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO** - Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar la labor, su

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- **COMPROMISO** - Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.
- **DILIGENCIA** - Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA** - Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Estos valores inmersos en el Código de Integridad son la base para promover espacios de socialización y toma de consciencia de conductas éticas, los cuales deben ser una línea de acción cotidiana para los servidores de la UPME y sus contratistas.

5.2 NORMATIVA

Normativa	Descripción
Constitución Política de Colombia	Artículos 122, 126 y 209
Ley 190 de 1995	"Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa". Art. 15
Ley 412 de 1997	Convención Interamericana contra la Corrupción.
Decreto-Ley 760 de 2005	"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones", art. 38, 39, 40, 41 y 42.
Ley 970 de 2005	Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.
Ley 1437 de 2011	"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", artículos 11 y 12
Ley 1712 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".
Decreto Nacional 1499 de 2017	Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", artículos 44, 56, 69, 71 y 72.

Página 5 de 22

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

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".
Decreto 830 de 2021	Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
Decreto 1122 de 2024	Adopción del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.

5.3 DEFINICIÓN, CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

5.3.1 Definición

La Ley 1437 de 2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", definió los conflictos de intereses y las causales de impedimento y recusación de la siguiente manera:

"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, ese deberá declararse impedido...".

En esos términos, el conflicto de intereses surge cuando un servidor público de la UPME, al momento de realizar sus funciones se puede dejar influenciar por consideraciones personales, dando prevalencia a su interés particular sobre el general, de modo que, las decisiones adoptadas puedan estar fundadas en razones subjetivas. Actuar a sabiendas de estar en claro conflicto de intereses afecta la reputación y el buen nombre de la entidad, genera un ambiente de desconfianza en la ciudadanía en general y podría constituir falta disciplinaria gravísima.

5.3.2 Clasificación

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la "Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano"¹, en la que clasificó los conflictos de intereses de la siguiente manera:

¹ Recuperado de [Guía-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano](#)

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

- **REAL:** cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, 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 servidor 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 servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

5.3.3 Características

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, los conflictos de intereses ostentan unas características que hacen posible identificar las situaciones en las cuales se pueda estar frente a uno de estos, bien sea, real, potencial o aparente. Estas características se encuentran contempladas en la "Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano", y corresponden a las siguientes:

"(...) Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, ese tiene intereses personales que podrían parcializar su objetividad en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

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.

Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se generen irregularidades o corrupción.

Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

Afecta la imagen de Transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública (...)".

5.4 GRADOS DE PARENTESCO

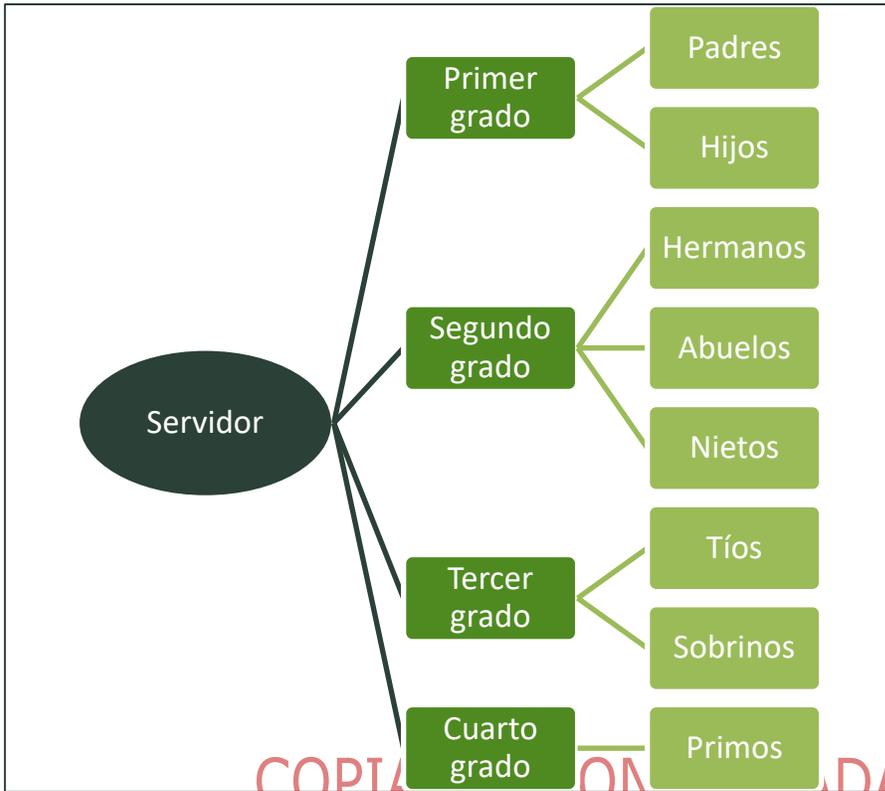
Los conflictos de intereses pueden generarse cuando al resolver un asunto pueda verse afectado o beneficiado algún familiar del servidor. Para analizar si se está frente a un conflicto de intereses, resulta determinante analizar el parentesco, bien sea consanguíneo, de afinidad o civil.

5.4.1 Parentesco por consanguinidad

Según el artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de sangre.

Bajo ese contexto y para el evento de los conflictos de intereses, se deben considerar hasta el cuarto grado de consanguinidad que está integrado de la siguiente forma:

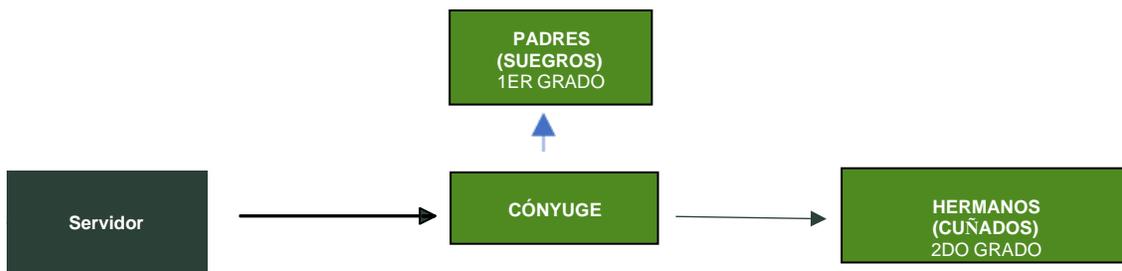
Ilustración 1 Parentesco por consanguinidad



5.4.2 Parentesco por afinidad

De conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Código Civil, el parentesco por afinidad es el que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su marido o mujer.

En estos términos y para el caso de los conflictos de intereses, se deben considerar hasta el segundo grado que está integrado de la siguiente forma:

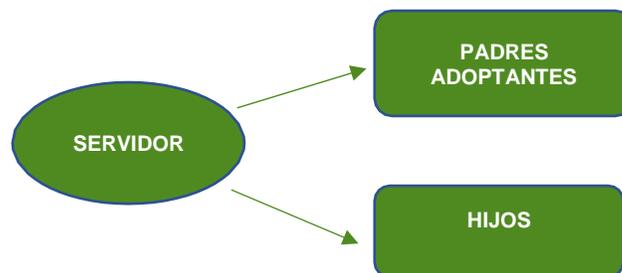


	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

5.4.3 Parentesco por adopción o civil

El Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), en el artículo 64, establece que el parentesco civil⁴ es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entresí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre y de hijo.

Realizada la anterior precisión y de acuerdo con lo contemplado en el artículo 44 del Código General Disciplinario, para el evento de los conflictos de intereses, se deben considerar hasta el primer grado que está integrado de la siguiente forma:



5.5 TIPIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

En el ordenamiento jurídico colombiano se han contemplado diversas situaciones que pueden generar conflictos de intereses y en los que los servidores públicos deben manifestar de manera oportuna la respectiva causal de impedimento que sea aplicable. En ese sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública en la "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano" elaboró una tabla de tipificación de dichos eventos que podrían evidenciarse dentro de los ámbitos administrativo disciplinario, judicial y legislativo, y que esta Unidad adopta en este proceso, pudiéndose encontrar como Anexo 3°.

5.6 CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR CONFLICTO DE INTERESES

A continuación, y con base en situaciones consideradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se relacionarán algunos eventos en los que se puede estar frente a un conflicto de intereses y en donde el servidor público deberá manifestar impedimento, so pena de la sanción disciplinaria a que hubiera lugar:

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

- Ejercer presión o influenciar dentro de la entidad debido a su cargo o posición para agilizar o no respetar el turno en un trámite que se esté surtiendo al interior de esta, en favor de su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Participar en el proceso de selección de un aspirante a laborar en la entidad que sea su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Participar en cualquier modalidad de un proceso de selección de contratista que se lleve a cabo en la entidad en la que su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil tenga interés en este sea el gerente de una de las empresas proponentes.
- Tomar decisiones o participar en los procesos judiciales que se adelanten por parte o en contra de la entidad en los que su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil tenga interés o funjan como apoderados (as) en estos.
- Resolver o intervenir en el trámite o contestación de una solicitud de reconocimiento Pensional que haya sido presentada o tenga interés su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Resolver o intervenir en procesos de fiscalización de las obligaciones que sean adeudadas al Sistema de Protección Social que se adelante en contra o tenga interés su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Resolver o intervenir en procesos de cobro persuasivo o coactivo que se adelante en contra o tenga interés su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Fijar compromisos o evaluar el desempeño de un servidor público que sea su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

COPIA NO CONTROLADA

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

- Intervenir en una actuación administrativa pese a la existencia de una enemistad grave por hechos ajenos a esta, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación, su representante o apoderado.
- Ser socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
- Haber dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o haya intervenido en esta 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).
- Haber proferido la decisión que está sujeta a revisión por parte del servidor.
- Tener decisión administrativa pendiente en la que se controvierta la misma cuestión jurídica que el servidor debe resolver.
- Tomar decisiones con ocasión del cargo o la función desempeñada como servidor público que favorezcan a su cónyuge, compañero(a) permanente o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Y en general, toda conducta o comportamiento por parte de cualquier servidor público en la cual prevalezca su interés particular sobre los intereses institucionales, donde no exista honestidad en la toma de decisiones, quebrantando tanto este valor ético consagrado en nuestro Código de Integridad, como los principios de moralidad, igualdad e imparcialidad en los que se fundamenta la función administrativa.

5.7 ¿CÓMO SE DEBE PREVENIR Y TRAMITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES?

Identificar situaciones que pueden llevar a constituir conflictos de intereses puede ser una tarea compleja, para ello es necesario determinar dos instancias: Medidas Preventivas y Medidas para Tramitarlos:

5.8 MEDIDAS PREVENTIVAS

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

La UPME Identificará las actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses.

Lo anterior, de conformidad con la Ley 2013 del 2019, Art. 2, literales:

"e) Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado;

f) Las personas naturales y jurídicas. públicas o privadas, que prestan función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público;

j) Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica".

Así como lo mencionado en Ley 1437 de 2011, Art. 11 *"Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas..."*

Para el caso de la UPME, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, los siguientes **servidores públicos y colaboradores cada año**, además de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, **deberán declarar los intereses que podrían ser incompatibles con su desempeño:**

- Director (a) General
- Contratistas (Naturales o jurídicos)
- Secretaria General, subdirectores, jefes de oficina, asesores y coordinadores
- Quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias, quedaban adelantar o sustanciar situaciones administrativas, así como realizar investigaciones practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas.

Dicha información debe registrarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en el Aplicativo de Integridad Pública, sistemas administrados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta información deberá publicarse y divulgarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad.

Frecuencia de actualización de esta información.

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

La publicación de esta información será requisito para **posesionarse, ejercer y retirarse del cargo**; así mismo, la citada información deberá ser actualizada cada año. Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, en el registro de conflictos de interés o familiares con contratos, deberá ser comunicado a la entidad y registrado dentro de los **dos (2) meses** siguientes al cambio, en los aplicativos dispuestos para tal fin.

La copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se deberá actualizar dentro del **mes siguiente** a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN.

Definición de sistemas de seguimiento y encargados de validación

Dentro de los sistemas definidos para el seguimiento están los aplicativos dispuestos por el DAFP, como lo es el SIGEP e Integridad, sin embargo, desde la Coordinación de Grupo Interno de Talento Humano, y del GIT de Gestión Contractual según corresponda, se realizará un acompañamiento y seguimiento permanente para la actualización de información en estos aplicativos, de acuerdo con los tiempos y plazos establecidos.

Medidas e iniciativas para capacitar y sensibilizar a los servidores públicos sobre este tema

Dentro del Programa Institucional de Capacitación de la entidad, se encuentra incluida el desarrollo de la **Política de Integridad**, la cual contiene temas relacionados con los valores institucionales y conflicto de intereses.

Este proceso se adelanta durante todo el ciclo del servidor público. Ingreso, permanencia, desarrollo y retiro.

MEDIDAS PARA TRAMITAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

La UPME determinará las siguientes acciones como medidas para tramitar Los conflictos de interés, de acuerdo con lo mencionado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Procedimiento para declarar conflicto de intereses

Cuando un servidor o contratista se encuentre ante una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses **real**, se deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Cuando un **servidor público** o **contratista** identifique que en el

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

desarrollode sus funciones o actividades puede verse enfrentado a una situación de conflicto de intereses, deberá informarlo **por escrito a su jefe inmediato** o supervisor dentro de los (tres) **3 días siguientes** al conocimiento del hecho y debe ser reportado en el aplicativo por la Integridad Pública por parte del servidor público o contratista a través del siguiente enlace: [Bienvenido - Aplicativo por la Integridad Pública](#)

2. **El jefe inmediato, supervisor del contrato** o a quien le corresponda conocer del asunto, decidirá sobre la situación dentro del término no superior a los (diez) **10 días siguientes** a la fecha de su radicación. Sin embargo, mientras se resuelve por parte del superior inmediato, el servidor o contratista implicado deberá abstenerse de participar en la discusión /o decisión del asunto.
3. **Si se acepta el impedimento**, el jefe inmediato o supervisor de contrato, a **través de memorando** comunicará la decisión al servidor público o contratista implicado en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el **jefe inmediato o supervisor** en el mismo documento deberá **reasignar las funciones del servidor o actividades desarrolladas** por el contratista a un servidor público o contratista que acredite las competencias necesarias para asumir la funciones o actividades del contrato que le están siendo asignadas.
4. En caso de que el **jefe inmediato o supervisor de contrato**, previa consideración del impedimento declarado voluntariamente por el servidor público o contratista, determine que **no se configura el conflicto de interés**, deberá informar por escrito la decisión adoptada con el fin que este continúe prestando la función o actividad respectiva.

PROCEDIMIENTO PARA RECURSAR

Cuando se presente una recusación a un servidor público o contratista, se deberá proceder a lo siguiente:

5. **El recusante** es decir quien realiza la declaración sobre el impedimento, deberá realizar la solicitud por escrito al jefe inmediato o supervisor del contrato del implicado, junto con los documentos que permitan demostrar la situación de conflicto de interés.
6. El **jefe inmediato o supervisor del contrato** deberá notificar por escrito al implicado dentro de los **dos (2) días siguientes** de recibir la recusación.

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

7. **El recusado**, tendrá **cinco (5) días** luego de su notificación, para manifestar formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la justificación y/o documentación a su jefe inmediato o supervisor del contrato.

8. El **jefe inmediato** o **supervisor del contrato** deberá pronunciarse por escrito la decisión que resulte de análisis de la información la cual dentro de un término no mayor a **(10) diez días**, Luego de lo cual le comunicará al servidor o contratista, quien, de acuerdo con ello, deberá separarse de sus funciones o actividades o mantenerse en el desarrollo de las mismas.

5.9 CONFLICTO DE INTERESES DE LOS RESPONSABLES DE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 760 de 2005 "*Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones*", en su artículo 38 menciona que los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con los evaluados por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o exista enemistad grave o cualquier causal de impedimento o hecho que afecte la objetividad.

En ese orden de ideas, cuando se advierta la existencia de alguna de estas situaciones, **el evaluador** deberá manifestarlo inmediatamente **por escrito** motivado a través de memorando al jefe de la Entidad con copia a la Coordinación de Grupo Interno de Talento Humano. Mediante **acto administrativo motivado**, el **Jefe de la Entidad** decidirá sobre el impedimento dentro de los **cinco (5) días** siguientes; de acuerdo como lo establece el artículo 39 del Decreto en mención.

En el evento que el jefe de la Entidad acepte el impedimento, deberá designar otro evaluador y en el mismo acto administrativo, ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

5.10 REGISTRO Y SEGUIMIENTO

Con el objetivo de realizar un correcto seguimiento a la gestión de conflicto de

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

intereses para servidores y contratistas, se tomó y adaptó el modelo propuesto por el DAFP - Matriz de seguimiento anual a la gestión de conflictos de intereses y recusaciones, la cual deberá seguir las siguientes recomendaciones:

- La Coordinación de Grupo de Talento Humano será la responsable de administrar y diligenciar el **Anexo No. 1 Formato Matriz de seguimiento Conflicto de Intereses**, sin embargo, cada **jefe de área** o **supervisor de contrato** deberá **comunicar por escrito** a la Coordinación del Grupo de Talento Humano, cuando se presente y sea resuelto una situación que evoque un conflicto de intereses.
- Se deberá actualizar la matriz con la información proveniente del Aplicativo por la Integridad Pública, una vez, cada 3 meses.
- Se alimentará la matriz con la información remitida por las dependencias o supervisores del contrato, sobre los conflictos de intereses y recusaciones de contratistas y servidores, así como, con la información suministrada desde el aplicativo de integridad con el registro generado en el momento de ingreso, retiro y actualización periódica.

COPIA NO CONTROLADA

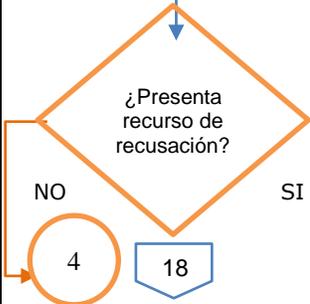
5.11 GENERALIDADES

Cuando un ciudadano, servidor público o colaborador de la UPME tenga conocimiento que algún servidor de esta institución actuó u omitió, a pesar de la existencia de causales de conflicto de intereses sin que se hubiera declarado impedido, y pretenda denunciar un caso de esta naturaleza, deberá radicar la denuncia por escrito y dirigirla a la Oficina Asesora Jurídica de la UPME a través del correo electrónico institucional, o utilizar los siguientes canales de atención y líneas de transparencia y denuncia: lineaetica@minenergia.gov.co

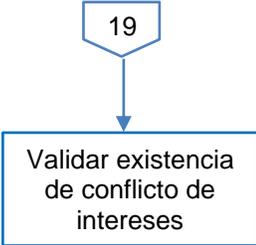
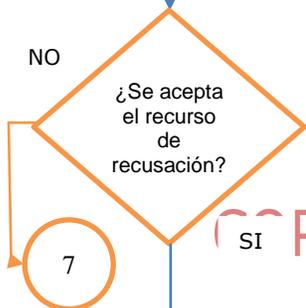
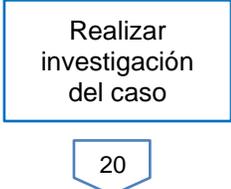
De manera preventiva, se recuerda a todo el personal que no denunciar aquellos casos o conductas donde exista conflicto de intereses, constituye falta disciplinaria, toda vez que los servidores públicos tienen el deber de denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales se tenga conocimiento, así como también, quien actúa u omite, a pesar de la existencia de causales de conflicto de intereses podría estar incurso en falta disciplinaria gravísima, haciéndose acreedor a la respectiva sanción, una vez se adelante el proceso disciplinario correspondiente.

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

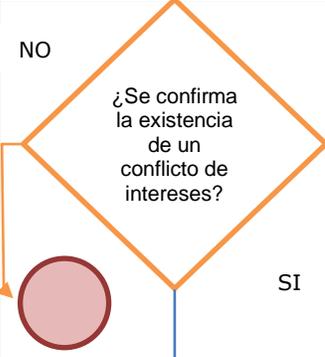
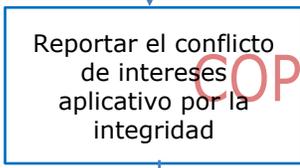
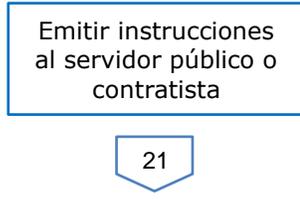
6. DESARROLLO Y FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

No. /PC	Flujograma	Actividad	Responsable	Registro o documento
1		<p>Una vez el servidor o contratista ha comprendido el concepto de "conflicto de intereses" y cuenta con claridad sobre los escenarios que pueden derivar de estos, debe identificar si efectivamente se encuentra en una de las causales, luego de lo cual dentro de los tres (3) días siguientes, realizará el reporte al jefe inmediato o al supervisor, según el caso a través del aplicativo por la integridad y el cual debe ser comunicado por memorando a través de Argo y por correo electrónico.</p> <p>En caso de presentarse una recusación, respecto del ejercicio funcional de un servidor público vinculado a la UPME o de un contratista, el recusante deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permitan demostrar la causal invocada, la cual se le deberá comunicar al servidor o contratista.</p>	Servidor público o colaboradores UPME	Reporte generado por el aplicativo por la integridad, con el registro o por el correo electrónico de notificación del supervisor del contrato o el superior del servidor público.
2 PC		<p>Punto de control:</p> <p>Verificar si presenta recurso de recusación</p> <p>Si presenta: Pasa a la actividad 3</p> <p>No presenta: Pasa a la actividad 4</p>	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Reporte generado por el aplicativo por la integridad, con el registro o por el correo electrónico de notificación del supervisor del contrato o el superior del servidor público.

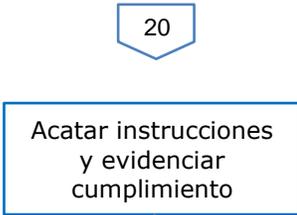
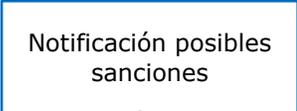
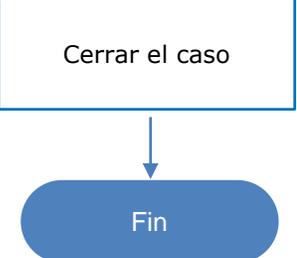
	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

No. /PC	Flujograma	Actividad	Responsable	Registro o documento
3		El recusado, tendrá cinco (5) días siguientes a que se le comunique la recusación, para manifestar formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la justificación y/o documentación a su jefe inmediato o supervisor del contrato.	Servidor público o colaboradores UPME	Memorando
4 PC		Punto de control: Análisis del recurso de recusación para aceptación: Si se acepta: Pasa a la actividad 7 Si no se acepta: Pasa a la actividad 5	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Expedir Memorando
5		Una vez se da inicio a la investigación del caso se procede a surtir el procedimiento Proceso disciplinario de la UPME para apertura de la noticia criminal o investigación. (en este caso pasa a la actividad No. 11)	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Memorando dirigido a la Control Interno Disciplinario
6 PC		Punto de control ¿Se confirma la existencia de un conflicto de intereses? Si se confirma: Se pasa a la actividad 7. Si no se confirma: Se finaliza el procedimiento.	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Acto administrativo con la decisión definitiva o declaración de conflicto de intereses en el aplicativo por la integridad

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

No. /PC	Flujograma	Actividad	Responsable	Registro o documento
				
7		<p>Si se acepta el impedimento, el jefe inmediato o supervisor de contrato, a través de memorando comunicará la decisión al servidor público o contratista implicado en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa, función o actividad a cargo. El jefe inmediato o supervisor en el mismo documento deberá asignar las funciones del servidor público o actividades desarrolladas por el contratista a un servidor público o quien considere, que acredite las competencias necesarias para asumir dicha labor.</p>	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Memorando
8		<p>Se deberá comunicar al implicado por escrito la decisión que resulte de análisis de la información, quien, de acuerdo con ello, deberá separarse de sus funciones o actividades o mantenerse en el desarrollo de las mismas. (Pasa a la actividad 12)</p>	Jefe inmediato o el supervisor del contrato	Memorando

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

No. /PC	Flujograma	Actividad	Responsable	Registro o documento
9		<p>Al determinar la existencia de impedimento por conflicto de intereses se procede a acatar la instrucción para el caso concreto. Si la instrucción se acata, el caso se cierra y finaliza.</p> <p>Si no se acata la instrucción se procederá a iniciar un proceso disciplinario o penal, dependiendo si es contratista o servidor público.</p>	<p>Servidor público o colaboradores UPME</p>	
10 PC		<p>Se evidencia cumplimiento de instrucciones</p> <p>Punto de control:</p> <p>Si se confirma: Se pasa a la actividad 1.</p> <p>Si no se confirma: Se pasa a la actividad 11.</p>	<p>Jefe inmediato o el supervisor del contrato</p>	<p>Memorando</p>
11		<p>Una vez se inicia la investigación del caso se procede a surtir el procedimiento Proceso disciplinario de la UPME para apertura de la noticia criminal o investigación.</p>	<p>Jefe inmediato o el supervisor del contrato</p>	<p>Memorando dirigido a la Control Interno Disciplinario</p>
12		<p>Se documenta la finalización del caso a través de acto administrativo.</p>	<p>Jefe inmediato o el supervisor del contrato</p>	<p>Aco administrativo</p>

	PROCEDIMIENTO CONFLICTO DE INTERESES	Código: P-TH-12
		Fecha: 31/12/2024
		Versión: No.3

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

8. ANEXOS

- Anexo No. 1 Formato matriz seguimiento gestión conflictos.

9. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
18/08/2021	1	Creación e inclusión al SGC - Ajustes de forma y la división de uno de los pasos o actividades.
30/05/2023	2	Actualización al formato actual e inclusión de los tipos de conflicto de interés, las sanciones e incumplimientos, la gestión institucional para la prevención y las causales de impedimento y recusación del artículo 11 de la ley 1437 de 2011.
31/12/2024	3	Actualización del procedimiento y el medio a través del cual los servidores públicos y colaboradores deben reportar los conflictos de intereses.

COPIA NO CONTROLADA