



Energía



CÓDIGO de Integridad



Integridad
y Transparencia



El Ministerio de Minas y Energía presenta el Código de Integridad, un instrumento construido con la valiosa participación y el trabajo conjunto de sus funcionarios y colaboradores. Este código establece un marco sólido de normas, políticas, principios y valores que guiarán la conducta de todos los miembros de la entidad.

El Código de Integridad se fundamenta en:

SERVICIO

- Dedicación a servir con excelencia a la sociedad colombiana, priorizando el bienestar general y el desarrollo sostenible del sector energético.

INTEGRIDAD

- Actuar con rectitud, honestidad y transparencia en todas las acciones, decisiones y relaciones.

TRANSPARENCIA

- Apertura y claridad en la gestión pública, promoviendo el acceso libre a la información y la rendición de cuentas.

EXCELENCIA

- Búsqueda constante de la mejora continua en todos los procesos y servicios, alcanzando los más altos estándares de calidad.

NUESTRA GENTE

- Nuestra esencia, cada miembro de nuestro equipo es fundamental para el éxito de la organización.

COMPROMISO

- Asumir con responsabilidad las obligaciones y retos institucionales, trabajando con pasión y dedicación.

TRABAJO COLABORATIVO

- Fomentar la colaboración, el respeto mutuo y la sinergia entre los miembros del equipo para lograr objetivos comunes.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

- Enfocar las acciones en el logro de metas establecidas, enmarcadas en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio.

Este Código de Integridad **aplica a todos los funcionarios, contratistas, colaboradores y demás personas que interactúan con el Ministerio de Minas y Energía.**

Su cumplimiento es obligatorio y se constituye como una responsabilidad personal y colectiva.

Así mismo, el Ministerio se compromete a:

- Establecer y difundir lineamientos claros para consolidar una cultura de transparencia, ética, integridad y sentido de lo público.
- Implementar acciones contundentes para prevenir la corrupción y promover la participación ciudadana y el control social.
- Generar confianza en la ciudadanía a través de una gestión pública transparente y responsable.
- Fortalecer la institución mediante la promoción de valores éticos y el buen gobierno.

Así las cosas, el Ministerio de Minas y Energía reitera su compromiso con la construcción de una entidad sólida, ética y transparente, que contribuya al desarrollo sostenible del sector minero energético y al bienestar de la sociedad colombiana. El Código de Integridad es una herramienta fundamental para alcanzar este objetivo, y la participación de todos los miembros de la entidad.



NUESTRA MISIÓN

Formular y adoptar políticas dirigidas al aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos para contribuir al desarrollo económico y social del país.



NUESTRA VISIÓN

El Ministerio de Minas y Energía será reconocido por la formulación de políticas que garanticen el desarrollo y aprovechamiento eficiente de los recursos mineros y energéticos en Colombia, su explotación, abastecimiento y exportación de sus excedentes, trabajando con eficiencia, innovación, calidad en su gestión y promoción de la responsabilidad social y ambiental.

NUESTRO CÓDIGO

El **Código de Integridad** del Ministerio de Minas y Energía se erige como una hoja de ruta esencial, basada en las normas, políticas, principios y valores que guían la conducta de todos nuestros funcionarios y colaboradores. **Este instrumento constituye el pilar fundamental de la Política de Integridad del MIPG, enmarcada en la Dimensión de Talento Humano y Direccionamiento Estratégico.**

Los valores establecidos en este código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, en cada nivel y jerarquía, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes. Estos valores representan los cimientos de nuestro actuar y se convierten en la brújula que nos guía en la toma de decisiones y el desempeño de nuestras funciones.

Nuestro Código se presenta como un faro que ilumina el camino hacia la ética, brindando orientación clara sobre lo que es correcto e incorrecto en el ámbito profesional.

En caso de dudas o situaciones complejas, la Entidad pone a disposición canales establecidos para buscar ayuda y recibir la asesoría necesaria.

Es crucial recordar que **cualquier conducta que transgreda los principios y valores establecidos en este código dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias o responsabilidades legales, sujetas a las investigaciones pertinentes por parte de las autoridades correspondientes.**

COMPROMISO Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL CÓDIGO

Los servidores públicos y colaboradores nos comprometemos a respaldar al Ministerio de Minas y Energía de manera responsable con una conducta íntegra, ética y de prevención frente a cualquier acto que atente contra la cultura de legalidad, transparencia y ética.

PACTO POR UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA TRANSPARENTE

El Ministerio de Minas y Energía está comprometido con la transición energética justa, por esta razón queremos apoyar y promover un sector minero- energético justo, solidario y comprometido con el cambio. Los funcionarios y colaboradores del Minenergía entendemos que desde nuestro trabajo apoyamos la inclusión social y ambiental y llevamos vida a todos los rincones del país, promoviendo el desarrollo no solo de los colombianos sino también del mundo.

La transparencia e integridad que caracteriza a nuestra entidad nos permite desarrollar todos nuestros proyectos y procesos con el mayor profesionalismo y compromiso, conscientes de nuestro importante rol y la necesidad de sentar las bases a una nueva forma de energía sostenible que les permita a las futuras generaciones disfrutar de un mundo limpio y autosostenible.

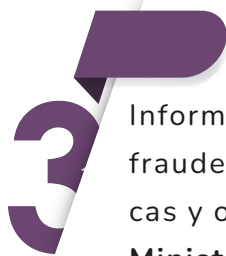
Por lo anterior, nos comprometemos por la vida, con el medio ambiente y con todos y todas las colombianas y colombianos, a respaldar, cooperar y promover las buenas prácticas éticas y de prevención que fortalezcan la transparencia, la equidad y la probidad en nuestra sociedad teniendo como guía los siguientes acuerdos al desempeñarnos como servidores públicos:



Apoyar y dedicar nuestro trabajo y esfuerzo a la transición energética, desarrollando con integridad, transparencia y compromiso todas las funciones encaminadas a construir país autosustentable y justo, que procure la igualdad social de todos los colombianos y colombianas.



No recibir, solicitar u ofrecer, directa o indirectamente regalos, dádivas, agasajos, favores, sobornos o cualquier otra clase de beneficio.

3

Informar oportunamente todo lo que pueda constituirse en un presunto hecho de fraude, corrupción, conflicto de interés o desviación ética en el desarrollo las políticas y objetivos de la entidad, a través del **Buzón de Integridad y Transparencia del Ministerio**.

4

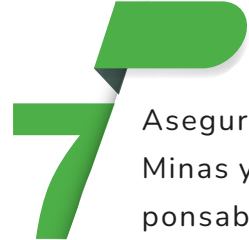
No anteponer los intereses propios sobre los intereses generales o particulares.

5

Contribuir al cuidado y uso transparente y eficiente de los recursos públicos de la Entidad que dependan de mi gestión.

6

Dirigir mis esfuerzos al cumplimiento de la misión y objetivos del Ministerio de Minas y Energía mediante una interlocución permanente con la ciudadanía a partir de ejercicios de participación ciudadana, control social y rendición de cuentas en el marco de mis competencias y responsabilidades.

7

Asegurar la confidencialidad e integridad de la información que el Ministerio de Minas y Energía y/o los ciudadanos me suministren en virtud del ejercicio de mis responsabilidades.

POLÍTICA Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DE LA GESTIÓN ÉTICA

El Ministerio de Minas y Energía, en un ejercicio de autorregulación ejemplar, se compromete a guiar sus actividades por los más altos estándares éticos y de transparencia. Este compromiso se fundamenta en los principios establecidos en la Constitución Política, la normatividad vigente y el Código de Integridad de la Entidad.

En consonancia con este compromiso, el Ministerio orientará sus políticas hacia una gestión íntegra y transparente, alineada con los principios y valores desarrollados en conjunto con sus grupos de interés. Estos principios y valores son la base de nuestra cultura institucional y guían el actuar de cada miembro del Ministerio.

En el marco de la Ética Pública, los Principios Éticos se erigen como las normas internas y las creencias básicas que guían a los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.



Estos principios constituyen la brújula que nos permite navegar con rectitud y responsabilidad por el complejo camino de la gestión pública.



LOS PRINCIPIOS ÉTICOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA:

1

El interés general prevalece sobre el interés particular: Reconocemos que nuestro actuar debe estar siempre orientado al bienestar de la sociedad colombiana, anteponiendo el interés colectivo por encima de cualquier interés individual o particular.

2

Los recursos y bienes públicos son para el servicio exclusivo del interés general: Somos responsables de administrar los recursos y bienes públicos de manera eficiente y transparente, velando por su uso exclusivo en beneficio de la comunidad.

3

El propósito de la gestión pública es el mejoramiento de la calidad de vida de la población: Nuestra labor se centra en trabajar incansablemente para mejorar la calidad de vida de todos los colombianos, generando un impacto positivo y duradero en el desarrollo social del país.

4

El servicio a la ciudadanía se presta con excelencia: Brindamos un servicio de excelencia a la ciudadanía, caracterizado por la amabilidad, la eficiencia, la empatía y el compromiso con la satisfacción de sus necesidades.

5

Se promueve y facilita la participación de la ciudadanía y el control social: Reconocemos la importancia de la participación ciudadana y control social en la construcción de un Estado más legítimo y transparente. Por ello, promovemos y facilitamos mecanismos efectivos para que la ciudadanía se involucre activamente en los procesos y decisiones que les afectan y contribuya al cuidado de lo público.

6

Se reconocen los derechos de los ciudadanos y de los servidores públicos: Respetamos y protegemos los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, así como los derechos y deberes de los servidores públicos, garantizando un ambiente laboral digno y respetuoso.

7

La gestión pública se cumple bajo criterios de responsabilidad social y sostenibilidad ambiental: Integramos en nuestra gestión criterios de responsabilidad social y sostenibilidad ambiental, comprometiéndonos con el desarrollo sostenible del país y el bienestar de las generaciones futuras.

8

A los ciudadanos se les rinde cuentas sobre la gestión pública encomendada: Mantenemos una política de rendición de cuentas abierta y transparente, informando a la ciudadanía de manera clara y oportuna sobre el manejo de los recursos públicos y el desarrollo de nuestras funciones.

VALORES INSTITUCIONALES



En el Ministerio de Minas y Energía, la ética y los valores, son la brújula que guía nuestro actuar diario. Es por esto que hemos definido un conjunto de valores institucionales que representan los cimientos de nuestra cultura y nos inspiran a trabajar con pasión, compromiso y responsabilidad.

Estos valores, enmarcados en el acrónimo SIENTO, tiene una definición clara y una lista de conductas asociadas que nos guían en la toma de decisiones y en la interacción con nuestros compañeros y la ciudadanía en general.

En el Ministerio de Minas y Energía, estamos convencidos de que la ética y los valores son pilares fundamentales para construir una institución sólida, confiable y al servicio del pueblo colombiano.

SERVICIO

S

Nuestro propósito.
Impactamos el
bienestar de los
Colombianos

INTEGRIDAD
TRANSPARENCIA

I

Nuestra esencia.
Somos un libro
abierto

EXCELENCIA
COMPROMISO

E

Nuestro sello.
Damos siempre
lo mejor

NUESTRA
GENTE

N

Nuestra Energía.
Todos sumamos

TRABAJO
COLABORATIVO

T

Nuestra elección.
Compartimos
sueños

ORIENTACION
AL RESULTADO

O

Nuestra pasión.
Superamos
retos

VALORES

Servicio

Conductas que queremos observar

- Soy empático y me pongo en los zapatos del otro.
- Demuestro interés, disposición y construcción de confianza con el ciudadano.
- Respondo a tiempo y con calidad.

Conductas que NO queremos observar

- Tener desinterés y desidia hacia los ciudadanos y grupos de interés.
- No responder de manera diligente los pedidos de nuestros ciudadanos o grupos de interés.
- Engañar o hacer compromisos que no se pueden cumplir
- Cobrar por servicios a los ciudadanos.

Integridad Transparencia

Conductas que queremos observar

- Tomo decisiones basadas siempre en el marco ético, en función de garantizar el servicio a nuestros ciudadanos.
- Reporto sin temor los conflictos de interés o cualquier irregularidad.

Conductas que NO queremos observar

- Privilegiar intereses particulares y dar o recibir beneficios directos e indirectos.
- Usar inadecuadamente los recursos del Ministerio.

Integridad Transparencia

Conductas que queremos observar

- La falta de integridad de otros también es mi problema.
- Siempre soy ejemplo para mis compañeros, y si cometo errores, los acepto y tomo correctivos.

Conductas que NO queremos observar

- Entregar información privilegiada o usar canales informales para abordar a usuarios externos.

Excelencia Compromiso

Conductas que queremos observar

- Doy la milla adicional, buscando siempre lo mejor.
- Cumpló mis compromisos en los plazos y condiciones acordados.
- Asumo los errores y celebro los éxitos.

Conductas que NO queremos observar

- Apatía o indiferencia por los resultados.
- Las excusas y justificaciones.
- Resistencia al cambio.

Nuestra Gente

Conductas que queremos observar

- Sé que la opinión de todos es importante.
- Doy valor agregado, propongo nuevas ideas y tengo espíritu constructivo.
- Promuevo la tolerancia, la inclusión, el respeto a la diferencia y la confianza.
- Parto de la buena fe.

Conductas que NO queremos observar

- No asumir las responsabilidades.
- Maltratar a la gente o excluirlos por razones de género, edad, raza, orientación sexual o nacionalidad.
- Tener favoritismos.

Trabajo Colaborativo

Conductas que queremos observar

- Cuando acuerdo un trabajo en equipo, respeto las reglas y logro los resultados.
- Comparto y comunico el propósito y la razón de ser de lo que hacemos.
- Creo en los objetivos e inspiro al equipo para que se comprometa con alcanzar las metas.

Conductas que NO queremos observar

- Creer que los demás no pueden aportar.
- Usar el equipo para llevarse créditos personales.
- Considerar que la meta se cumple porque “yo” ya cumplí mi parte.
- .

Orientación al resultado

Conductas que queremos observar

- Tengo mentalidad optimista. Sí se puede.
- Busco alternativas innovadoras para obtener y mejorar resultados.
- Fijo metas retadoras, priorizo y hago seguimiento hasta su cumplimiento.

Conductas que NO queremos observar

- Buscar excusas o culpables en vez de soluciones.
- Incumplir plazos y compromisos o entregar en condiciones inferiores a las requeridas.
- Mostrar desinterés por el resultado final: “yo ya hice mi parte”.

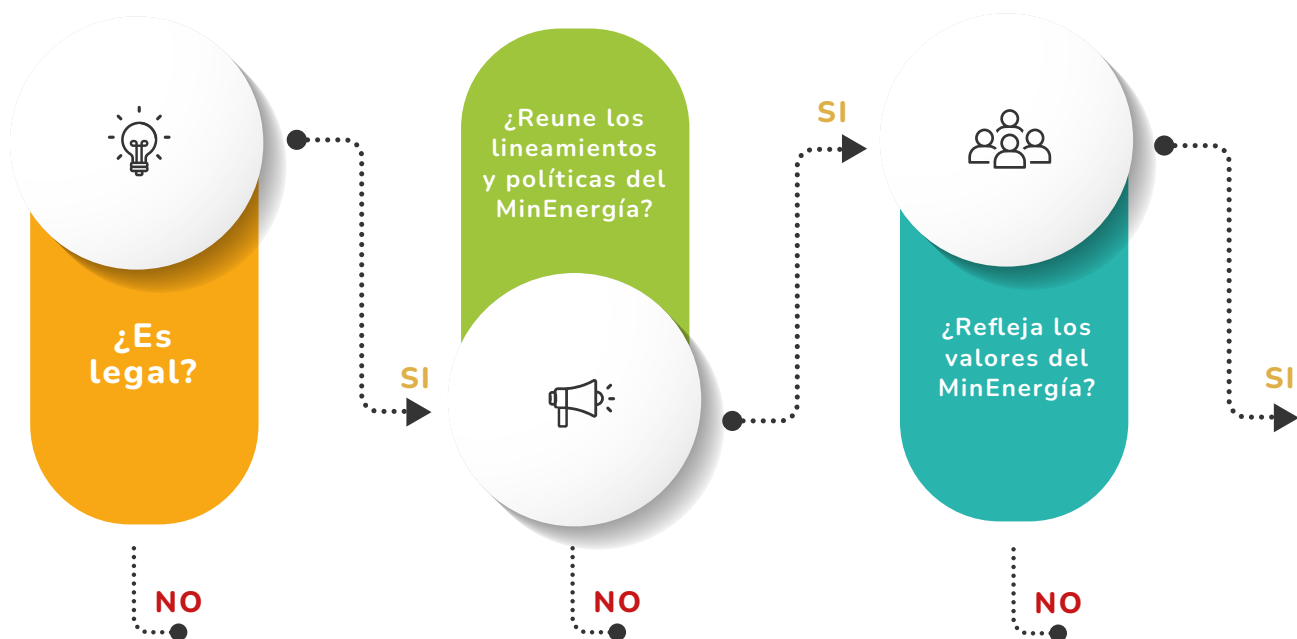


ÁRBOL DE DECISIONES ÉTICAS

En el dinámico entorno, como servidores y colaboradores, nos encontramos constantemente ante situaciones que presentan dilemas éticos y decisiones complejas. Estas decisiones, a menudo envueltas en incertidumbre, no siempre se toman bajo una lógica puramente racional, ya que la realidad nos presenta múltiples posibilidades, matices, caminos y perspectivas que deben ser cuidadosamente analizadas.

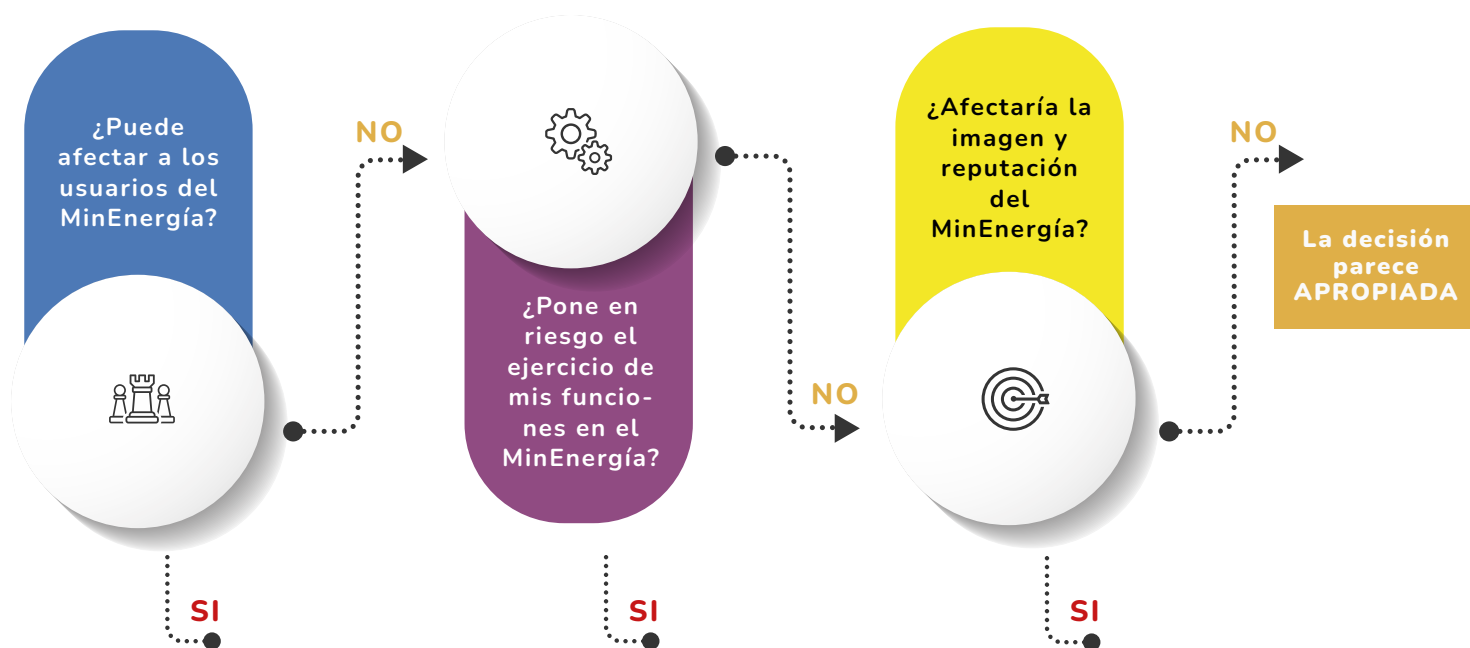
Cuando nos enfrentamos a una decisión que podría implicar la violación de leyes o regulaciones aplicables, o que entra en conflicto con nuestros principios morales y nuestra conciencia, la objetividad del proceso de toma de decisiones puede verse amenazada. En estos casos, la duda y la incertidumbre pueden generar confusión e incluso ansiedad.

Para ayudarte a navegar por estos escenarios complejos, el Ministerio pone a tu disposición una herramienta invaluable: el árbol de decisiones éticas. Esta herramienta te brinda una guía paso a paso para analizar la situación de manera sistemática, considerando diversos factores y perspectivas, y orientándote hacia una resolución ética y responsable.



Puede comprometer su responsabilidad como servidor público, **NO LO HAGA.**

DECISIONES



Puede comprometer su responsabilidad como servidor público, **NO LO HAGA.**

¿NO ESTAS SEGURO?

Tiene las siguientes opciones:

1. Revise el Código de Integridad.
2. Contacte al equipo de transparencia al correo lineaetica@minenergia.gov.co
3. Comuníquese con la “Oficina Asesora Jurídica” o a la “Secretaría General”.
4. Asesórese con su superior jerárquico.

CONFLICTOS DE INTERÉS

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses está definido en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 " Código Disciplinario Único ", disposición que fue recogida por el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 "Código General Disciplinario".

Según estas normas, el conflicto de intereses se presenta cuando un servidor público tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión en algún asunto, o es el caso de su cónyuge, compañero (a) permanente, o algunos de sus parientes. En términos generales, el conflicto de intereses surge *"cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público"*¹.

Existen los siguientes tipos de **conflicto de interés**:



1. Artículo 44, Ley 1952 de 2019.

De acuerdo con La Ley 2013 de 2019 en el Artículo 2 indica que la declaración de conflicto de intereses **será aplicable a:**

- ⚡ Los servidores públicos electos mediante voto popular;
- ⚡ Los magistrados de las Altas Cortes, Tribunales y de la Justicia Especial para la Paz, el fiscal general de la Nación, fiscales locales, seccionales y jueces de la República;
- ⚡ Los magistrados del Consejo Nacional Electoral;
- ⚡ El Procurador General de la Nación, el Auditor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil;
- ⚡ 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.
- ⚡ Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público.
- ⚡ Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función.
- ⚡ El Presidente de la República.
- ⚡ Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos Directivos y Rectores y directores de Universidades Públicas.
- ⚡ Los Directivos de las entidades adscritas o vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica.

Por tal razón, es necesario que en el MinEnergía todos podamos identificar aquellas situaciones que ponen en riesgo el interés general del servicio público y comprometen el adecuado ejercicio de nuestras funciones y responsabilidades, con el fin de prevenir y gestionar los conflictos de intereses, de manera tal que no se favorezcan intereses ajenos al bien común.



¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

Algunas características de una situación de conflicto de intereses definidas por el DAFP, que te servirán de guía son:

1. Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
2. Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
3. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
4. Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
5. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
6. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.



¿Qué hacer?

Paso 1

Si aún no tienes claridad de cuándo te encuentras en una situación de conflicto de intereses, responde las siguientes preguntas:

¿Mi participación en este proceso o esta actividad significaría una interferencia real o aparente en mi capacidad para hacer mi trabajo?

Si la situación se hiciera pública, ¿me sentiría avergonzado? o ¿avergonzaría al MinEnergía?

¿Alguno de mis familiares está involucrado en esta situación? ¿mis amigos o familiares obtienen algún beneficio especial por mi participación en esta situación?

¿Esta situación hace que ponga mis intereses personales por encima de los intereses del MinEnergía?

Si alguna de sus respuestas es afirmativa, es probable que se encuentre ante una situación de conflicto de intereses.

Paso 2 y 3

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real o potencial, es necesario declararlo a tiempo y por escrito ante el superior jerárquico o al ente de control competente.

Así mismo, es importante indicar que de acuerdo con lo señalado en el Artículo 4 de la Ley 2013 de 2019 se debe registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de intereses, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Sistema en el aplicativo SIGEP II

<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Paso 4

El servidor o colaborador que se encuentre inmerso en la situación deberá autorizar al Ministerio y apartarse del manejo o gestión interna o externa que se haga de la situación.

EJEMPLOS	QUE DEBE HACER EL FUNCIONARIO PÚBLICO	TIPO DE CONFLICTO DE INTERESES
Un servidor público tiene una amistad con un proveedor que quiere participar en un proceso de contratación y le provee información para su beneficio.	El funcionario público debe declararse impedido para involucrarse en el proceso de contratación, por existir amistad con el proveedor y abstenerse de compartir información privilegiada.	Conflicto de intereses real.
Un servidor público, fue empleado de una firma de carácter privado que se presentó como proponente, participó activamente en el desarrollo de la etapa precontractual de un contrato estatal en el que se presentó como proponente la firma en la que laboraba antes.	El funcionario público debe declararse impedido ya que tuvo participación activa dentro de la etapa precontractual a sabiendas de su condición, es decir, ser ex empleado de la firma de carácter privado.	Conflicto de intereses aparente.

EJEMPLOS	QUE DEBIA HACER EL FUNCIONARIO PÚBLICO	TIPO DE CONFLICTO DE INTERESES
Un alto funcionario del Ministerio de Minas y Energía tiene acciones en una empresa minera de gran escala que está solicitando una licencia ambiental para un nuevo proyecto.	El funcionario debe abstenerse de participar en cualquier decisión relacionada con la solicitud de licencia ambiental de la empresa en la que tiene acciones. Esto incluye reuniones, análisis de documentos, y la toma de la decisión final. El funcionario debe delegar sus responsabilidades en este caso a otro funcionario que no tenga conflicto de interés.	Conflicto de intereses potencial.
Un servidor público acaba de vincularse mediante contrato en la Entidad en donde trabaja el padre de su novia, sin embargo, sus funciones no están relacionadas y trabajan en áreas diferentes.	El servidor público ha ingresado transparente a la Entidad, por lo que no está inmerso en un conflicto de intereses, aún cuando el padre de su novia trabaja en la misma.	No existe conflicto de intereses.



En términos generales, el conflicto de intereses surge “cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público”.

Artículo 44
Ley 1952 de 2019

LINEAMIENTOS PARA OBSEQUIOS, VIAJES Y ENTRETENIMIENTO

En el Ministerio de Minas y Energía, nos comprometemos a mantener los más altos estándares de ética y transparencia en el desempeño de nuestras funciones. En este sentido, es fundamental recordar que el Código Disciplinario Único, en su artículo 35 numeral 3, y la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) en su artículo 38, prohíben terminantemente a todos los servidores públicos solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otro beneficio personal.

Esta normativa tiene como objetivo fundamental proteger el principio de gratuidad de la función pública, el cual establece que los servicios prestados por las entidades estatales no deben tener ningún costo para los ciudadanos. Además, busca garantizar la imparcialidad de las decisiones públicas, evitando que estas se vean influenciadas por intereses particulares.

Para el Ministerio de Minas y Energía, la transparencia y la ética son pilares fundamentales de nuestra cultura institucional. Rechazamos cualquier práctica que pueda afectar la integridad del servicio público y comprometemos a nuestros servidores a actuar siempre con rectitud, responsabilidad y apego a la ley.



REPORTE HECHOS E INFORME VIOLACIONES

El artículo 38 del Código General Disciplinario establece una obligación fundamental para todos los servidores públicos: denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuvieran conocimiento, salvo las excepciones de ley. Esta obligación no se limita a hechos probados, sino que también incluye las sospechas fundadas de violaciones a la Constitución Política, la ley, la función pública o el presente Código.

En el sector minero-energético, la transparencia y la ética son pilares fundamentales para garantizar el desarrollo responsable y sostenible de esta industria. Por ello, la denuncia de irregularidades cobra aún mayor relevancia, ya que permite prevenir y combatir actos de corrupción, abuso de poder o cualquier otro comportamiento que pueda afectar el correcto funcionamiento del sector.

¿Qué debo denunciar?



DELITOS

Conductas tipificadas en el Código Penal Colombiano, como cohecho, concusión, peculado, enriquecimiento ilícito, entre otros.



CONTRAVENCIONES

Faltas a las normas de policía o de carácter administrativo, como el incumplimiento de las normas ambientales, laborales o de seguridad minera.



FALTAS DISCIPLINARIAS

Comportamientos inadecuados por parte de servidores públicos que no constituyen delitos, pero que sí afectan el ejercicio de sus funciones, como el incumplimiento de deberes, la negligencia o la desatención.

Es importante recordar que la omisión de la denuncia por parte de un servidor público puede acarrear sanciones disciplinarias. El Ministerio de Minas y Energía reitera su compromiso con la transparencia y la ética en el sector minero-energético. Invitamos a todos los servidores públicos, ciudadanos y empresas a denunciar cualquier irregularidad de la que tengan conocimiento. Juntos podemos construir un sector más transparente, responsable y al servicio del país.

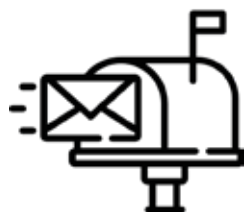
¿CÓMO PUEDO BUSCAR ORIENTACIÓN E INFORMAR VIOLACIONES?

Si te encuentras en una situación en la que no está clara la forma correcta de actuar o existen dudas sobre los hechos de los cuales tienes conocimiento, podrás obtener orientación con los equipos capacitados para tratar con hechos que atenten contra el principio de legalidad y afecten la debida gestión institucional. La confidencialidad de la información recibida y su tratamiento responsable serán completamente garantizada.

Entre ellos:

Oficina Control Disciplinario Interno:

Es la dependencia encargada de recibir y tramitar las quejas o denuncias que se presentan por presuntas faltas de los servidores públicos de nuestra entidad. La queja o denuncia puede ser presentada de manera personal en la dependencia o a través del Buzón de Integridad y Transparencia.



Buzón de transparencia e integridad:
<https://transparencia.minenergia.gov.co/>

CENTRO DE ASESORÍA LEGAL ANTICORRUPCIÓN

En el año 2020, el MinEnergía suscribió un **Acuerdo Marco de Entendimiento** con Transparencia por Colombia, una organización de la sociedad civil. Esta organización cuenta con el Centro de Asesoría Legal Anticorrupción (ALAC) el cual está compuesto por un equipo interdisciplinario que brinda, a nivel nacional, una asesoría legal independiente, gratuita y confidencial a las personas que conozcan de presuntos casos de corrupción y deseen iniciar un proceso de denuncia ante las autoridades.

Para más información consulte:
<https://transparenciacolombia.org.co/alac/>



¿Dónde puedo informar hechos y violaciones?

Buzón de transparencia e integridad:
<https://transparencia.minenergia.gov.co/>



El Minenergía cuenta con la **plataforma de Transparencia e Integridad** para el reporte de hechos relacionados con corrupción, conflictos de interés, cobros a trámites gratuitos y cualquier situación que atente contra el principio de legalidad y afecte la debida gestión institucional de las entidades que integran el sector minero energético.

Para ello, se ha puesto a disposición los:

Canales de denuncia



Formulario Virtual:

Podrás realizar tu denuncia
en la página institucional del
Ministerio de Minas y Energía.

▼ <https://transparencia.minenergia.gov.co>

Correo electrónico:

A través del correo

▼ lineaetica@minenergia.gov.co

¿Qué trámite tendrá tu denuncia?

Una vez el denunciante pone en conocimiento alguna conducta presuntamente relacionada con corrupción, conflicto de interés o trasgresiones a este código, la Oficina de Control Disciplinario Interno recibe, evalúa y tramita la denuncia.

De encontrar mérito para disponer apertura de investigación disciplinaria, procede a practicar las pruebas que permitan esclarecer los hechos. Es importante señalar que se garantiza la reserva de la actuación disciplinaria.

El Ministerio de Minas y Energía garantiza la privacidad y confidencialidad de la identidad de los denunciantes del Buzón de Integridad y Transparencia de la entidad; de tal manera que el Ministerio de Minas y Energía solo recibirá la información que el denunciante acepte que se conozca y en ningún caso entregará o informará la misma dentro o fuera de proceso de investigación adelantado por entidades del orden nacional.

Deberes y responsabilidades al poner mi denuncia



Para realizar cualquier tipo de denuncia, recuerda hacerlo con objetividad, responsabilidad y respeto. No pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación.

Recuerda que hacer una denuncia con conocimiento que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad.

Los mensajes de odio, hechos relacionados con la vida personal o familiar de los funcionarios, contratistas y usuarios no hacen parte de la visión de nuestra línea de transparencia. Redacta una denuncia de manera objetiva, relacionando la mayor cantidad de material probatorio que poseas para permitir la investigación efectiva por parte del equipo encargado.

¿Denuncia, Petición, Queja, Reclamo o Solicitud de Información?

 **PETICIÓN:** Es toda solicitud respetuosa, que presenta un ciudadano ante el Min Energía encaminada a obtener un pronunciamiento por parte de la entidad.

 **QUEJA:** Es la manifestación verbal o escrita de insatisfacción hecha por una persona natural o jurídica o su representante, con respecto a la conducta o actuar de un funcionario de la Entidad en desarrollo de sus funciones.

 **RECLAMO:** Es la manifestación verbal o escrita de insatisfacción hecha por una persona natural o jurídica, sobre el incumplimiento o irregularidad de alguna de las características de los servicios ofrecidos por la Entidad.

 **SOLICITUDES DE INFORMACIÓN:** Todas las personas en ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información podrán conocer sobre la existencia y solicitar acceso a la información pública que se encuentre en posesión o bajo custodia de los sujetos obligados.

 **DENUNCIA:** *"Permite al ciudadano informar sobre eventos, riesgos, delitos, o situaciones que afectan derechos fundamentales, con el fin de que la entidad competente actúe de manera preventiva o correctiva"* (Transparencia por Colombia. 2016).

Se enmarca en un reporte ciudadano sobre un hecho concreto. La denuncia de la corrupción es ***"la puesta en conocimiento ante una autoridad competente de una conducta posiblemente irregular, para que se adelante la correspondiente investigación penal, disciplinaria, fiscal, administrativa - sancionatoria o ético-profesional"***. (Presidencia de la República. 2012)

Grupos de Interés

Relación y compromiso bajo el marco de la integridad

Definimos como grupos de interés del MinEnergía al conjunto de personas internas y externas, organizaciones, entidades adscritas y gremios con los que se tiene relación directa e indirecta en el ejercicio de las funciones de la Entidad.

A continuación, se presentan los Grupos de Interés identificados por el Ministerio y las directrices respecto a la relación que deben tener el Ministerio y sus servidores públicos con los mismos.



Ciudadanía

Buscamos la satisfacción efectiva de las necesidades de la ciudadanía; brindamos atención amable y oportuna sin discriminación de ninguna índole; reconocemos sus derechos e implementamos mecanismos que permitan a los ciudadanos a conocer los procesos y resultados de la gestión para el ejercicio del control social.

Servidores Públicos del MinEnergía

Involucramos a los servidores públicos del Ministerio en la planeación, ejecución y mejoramiento de los procesos de talento humano; ofrecemos un trato respetuoso de las diversas opiniones y creencias, dentro de la promoción de un clima laboral armónico; garantizamos igualdad de oportunidades en el acceso y participación en los programas de capacitación, bienestar, reintucción y promoción sin discriminación ni favoritismo; impulsamos la apropiación por parte de los servidores públicos del Ministerio de los propósitos misionales y propiciamos el fortalecimiento de una actitud de servicio en el desempeño laboral.

Grupos Étnicos

Promovemos y facilitamos la participación de las comunidades que comparten un origen, una historia, una lengua, y unas características culturales y/o rasgos físicos comunes, que han mantenido su identidad a lo largo de la historia como sujetos colectivos, en las decisiones que puedan afectar su entorno social, cultural, económico y ambiental como consecuencia de la explotación de recursos naturales no renovables dentro de sus territorios; respetamos sus tradiciones e identidad cultural, y les brindamos un trato equitativo, exento de cualquier discriminación.

Instituciones Públicas

Promovemos la coordinación de acciones y cooperación con otras instituciones públicas con el fin de maximizar las capacidades del Estado para atender las necesidades de la población; cumplimos a cabalidad los acuerdos establecidos, y suministramos información clara, veraz y oportuna para la ejecución de las acciones acordadas.

Gremios Económicos

Propiciamos espacios de participación con los Gremios Económicos para la concertación de políticas, planes y programas tendientes al desarrollo del sector minero energético, bajo criterios de responsabilidad social y de trato imparcial en el suministro de la información pertinente.

Órganos de Control

Suministramos a los Órganos de Control en forma veraz, clara, oportuna y completa toda la información que nos sea requerida; les damos cuenta de la protección, cuidado y uso que hemos dado a los bienes y recursos públicos que nos fueron encomendados; y desarrollamos acciones de mejoramiento con base en sus observaciones y recomendaciones.

Medios de Comunicación

Suministramos información veraz, clara, precisa y oportuna sobre nuestra gestión a todos los medios de comunicación, bajo criterios técnicos y de cobertura, ajena a cualquier favoritismo o discriminación.

Inversionistas

Establecemos reglas de juego claras que provean a los inversionistas nacionales y extranjeros mecanismos de participación en el manejo óptimo y sostenible de los recursos mineros y energéticos del país, generando confianza mutua. Coordinamos con otras organizaciones públicas las acciones necesarias para garantizar una relación transparente que permita minimizar el riesgo tanto para los inversionistas como para el Estado.

Concesionarios

Actuamos públicamente dentro de las competencias asignadas y con trato igualitario, generando un clima de confianza con los Concesionarios.

Gobierno Nacional

Somos el principal pilar del Estado; la autoridad que dirige controla y administra las instituciones, lo cual implica la conducción política general y el ejercicio del poder ejecutivo del Estado.

Llevamos a cabo una política pública cumpliendo objetivos de estabilización, redistribución con fondos recaudados de grupos diferentes a los auxiliados, y la asignación de funciones y recursos para asegurar la prestación de servicios.

Comunidad Educativa

Promovemos, participamos y cooperamos en programas y actividades que beneficien a la comunidad y que contribuyan al mejoramiento de la educación y al conocimiento del sector minero energético.

Sector privado

Trabajamos con el sector privado para fortalecer el desarrollo energético, fomentar la innovación y promover proyectos que impulsen el crecimiento económico sostenible del país.



Definimos como grupos al conjunto de personas internas y externas, organizaciones, entidades adscritas y gremios con los que se tiene relación directa e indirecta en el ejercicio de las funciones de la Entidad.

Compromiso con la Protección y el Desarrollo del Talento Humano

En el Ministerio de Minas y Energía, nuestro equipo humano es el pilar fundamental. Su trabajo, dedicación y esfuerzo son esenciales para el cumplimiento de nuestra misión y el logro de nuestros objetivos. Por ello, nos comprometemos a crear un entorno laboral óptimo, basado en el respeto por los derechos humanos y el desarrollo integral de cada uno de nuestros servidores y colaboradores.

Nuestra Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio, establece un marco sólido para la gestión del talento humano. Esta política reconoce y valora el potencial humano como un factor imprescindible y valioso para la organización, y por ello, promueve de manera constante la implementación de programas e incentivos que contribuyan al crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores.

Entre los **principales aspectos que abordamos en nuestra política** se encuentran:

Formación y entrenamiento

Brindamos oportunidades continuas de aprendizaje y desarrollo profesional a través de cursos, talleres, diplomados y otros programas formativos, con el objetivo de fortalecer las competencias y habilidades de nuestro equipo.

Desarrollo de liderazgo

Fomentamos el liderazgo en todos los niveles, ofreciendo programas y herramientas que permitan a nuestros servidores y colaboradores asumir roles de liderazgo con éxito.

Promoción de estilos de vida saludable

Implementamos iniciativas que promuevan el bienestar físico y mental de nuestros servidores y colaboradores, a través de actividades deportivas, programas de alimentación saludable y otros espacios.

Satisfacción y plenitud laboral

Buscamos crear un ambiente de trabajo positivo y motivante, donde nuestros servidores y colaboradores se sientan valorados, respetados y comprometidos.

Adicionalmente, en el Ministerio de Minas y Energía garantizamos la vinculación de los servidores más idóneos, en estricto cumplimiento de los principios rectores de la administración pública. Nuestra gestión del talento humano se rige por los parámetros establecidos en la Ley de carrera administrativa y demás disposiciones legales vigentes. Estamos convencidos de que, al invertir en el desarrollo de nuestro talento humano, estamos invirtiendo en el futuro del Ministerio y en el bienestar de la sociedad colombiana. Un equipo humano capacitado, motivado y comprometido es la clave para alcanzar nuestros objetivos y construir un futuro mejor para el país.

Políticas de Operación

Las Políticas de Operación constituyen los lineamientos o directrices, para hacer eficaz, eficiente y efectiva la operación de los procesos definidos por la entidad. En este sentido, define los aspectos esenciales partiendo de las bases normativas que deben tenerse en cuenta para la evaluación del Sistema de Control interno en el que todos participamos y del cumplimiento del plan estratégico sectorial e institucional.



Así, estas políticas constituyen la base para establecer controles y prevenir los diferentes riesgos que se pudiesen presentar, por lo cual su apropiación por parte de los equipos de trabajo constituye la defensa de los procesos estratégicos, misionales, transversales y de evaluación y control que tienen como fin último la satisfacción de las necesidades de comunidades, ciudadanos y grupos de valor.

Redes Sociales

Las redes sociales se han convertido en un importante canal de comunicación, generación y difusión de la información. Por tal razón, es indispensable establecer lineamientos y buenas prácticas que delimiten el uso responsable de estos medios de comunicación, encaminando nuestros comportamientos en la red, en función de la ley, los objetivos institucionales y el derecho constitucional de la libertad de expresión en el marco de la dignidad y del respeto por los intereses de la Nación y de la ciudadanía.

El propósito de esta sección de nuestro código es proveer pautas que sirvan como guía para la participación de los funcionarios y colaboradores en las plataformas sociales con mayor cobertura e impacto a nivel nacional, entre las que se destacan:



Facebook



Instagram



Twitter



YouTube



LinkedIn



TikTok

A continuación, encontrarás una recopilación de los lineamientos que debes conocer y tener en cuenta, los cuales contemplan las directrices emitidas por el Gobierno Nacional² en la materia:

¿Cómo gestionamos las redes sociales del Minenergía?

Sabías que, en nuestra Entidad, los líderes digitales administradores de las redes sociales velamos por el aprovechamiento estratégico de estas herramientas en pro de la comunicación asertiva y transparente con la ciudadanía y grupos de interés, adoptando las siguientes políticas:

2. Circular 01 de 2019 Presidencia de la Republica - Manejo y uso de las redes sociales.

- 1 Utilizamos los canales oficiales de comunicación para la difusión de mensajes relacionados con los asuntos gubernamentales y avances de sus temáticas particulares de carácter institucional.
- 2 Nos dirigimos a la comunidad digital con un lenguaje cercano, amigable y de fácil entendimiento, que incentive a conocer más sobre el Gobierno y las demás entidades.
- 3 Valoramos las opiniones de nuestros interlocutores y respondemos los comentarios negativos de forma respetuosa y cordial, evitando conflictos o contiendas con los usuarios.
- 4 Nos abstenemos de revelar información privada y confidencial, cuidando las normas constitucionales sobre privacidad y habeas data.
- 5 En ningún caso publicamos contenido para beneficio personal o de terceros, así como tampoco expresamos a través de estos canales institucionales, opiniones o sentimientos personales.
- 6 Protegemos la propiedad intelectual y los derechos de autor evitando el uso o publicación de material audiovisual no autorizado.
- 7 Nos asesoramos y buscamos ayuda de expertos para abordar situaciones de crisis.
- 8 Ante todo, nos aseguramos de mantener en alto la imagen de nuestro Ministerio.



Como servidor público

¿Qué buenas prácticas puedo adoptar en el manejo de mis redes sociales?

Si bien es cierto, las redes sociales hacen parte de nuestra órbita personal y de nuestro derecho constitucional a la libertad de expresión, debemos tener en cuenta que como servidores públicos representamos en todo momento al Ministerio y a la Nación. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado en su concepto 291841 de 2020, que toma como referencia las sentencias T-949 de 2011 y T-155 de 2019 de la Corte Constitucional, lo siguiente:

“la jurisprudencia constitucional e interamericana han coincidido en señalar que el derecho a la libertad de expresión, cuando es ejercido por funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones, tiene limitaciones mayores a las que ostenta cuando lo ejerce un ciudadano del común” (...) “deben tener en cuenta que en tanto funcionarios públicos tienen una posición de garante de los derechos fundamentales de las personas y, por tanto, sus declaraciones no pueden llegar a desconocer dichos derechos”.

“[s]i bien es cierto que los servidores públicos mantienen su libertad de información y de opinión, en su calidad de ciudadanos, también lo es que se les restringe, por su mayor compromiso social y debido a que el servicio público es una actividad altamente reglada, que impone mayor prudencia y respeto, por ejemplo, al expedir opiniones y dar información. En esa medida, claro está que deviene diferente el ámbito de la libertad de expresión de los servidores públicos, cuando en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales debe activar su derecho/deber de difundir o expresar información oficialmente relevante”.



A continuación, encontrarás algunos principios básicos para interactuar en estos canales de comunicación:

-  Siempre que utilices alguna de las redes sociales sé consciente de que esa actuación puede ser interpretada como oficial, representando a la Entidad.
-  Deja expreso y de manera visible en los perfiles de tus cuentas, que tu comunicación es personal y no representa los puntos de vista del Ministerio.
-  Al abrir cuentas personales en medios sociales, evita utilizar las cuentas de correo electrónico oficiales que tengas asignadas con motivo de tu trabajo en la Entidad, con la finalidad de reducir riesgos y/o atribuciones de las opiniones personales.
-  Como servidor público, mantente al margen de hacer proselitismo político y de manifestar otros comportamientos que no son apropiados, ni permitidos, de conformidad con las prohibiciones legales existentes.
-  Muestra respeto y cordialidad con los demás usuarios de los medios sociales.
-  Abstente de revelar información de carácter confidencial de la Entidad.

⚡ Si tu cuenta es accedida de manera ilegal por terceros no autorizados, no dudes en denunciar de manera inmediata ante la autoridad competente, adjuntando las evidencias correspondientes.



Compromiso frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Ministerio de Minas y Energía está comprometido con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al ser un deber de todo servidor público atender su quehacer con una inversión de recursos superando los estándares de eficiencia, y dedicando todo nuestro esfuerzo a satisfacer las necesidades y expectativas ciudadana, siendo el cumplimiento del Código de Integridad el mecanismo que permea todo este ciclo de la gestión pública, de tal manera que todos los esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad, cubrimiento de servicios e integridad.

Compromiso Política de Contratación pública

El Ministerio se compromete a respetar, adoptar y cumplir con el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993) y demás políticas que expida el Gobierno Nacional en esta materia.

► Recuerda que el Ministerio cuenta con el MANUAL DE CONTRATACIÓN vigente, el cual hace parte del sistema integrado de gestión y es de consulta pública en el link **GJ-M-01 MANUAL DE CONTRATACIÓN.pdf**

No olvides que el Ministerio de Minas y Energía gestiona la contratación a través de la plataforma transaccional SECOP II, y publica mensualmente en la página web de la entidad la contratación adelantada donde, entre otros datos, se incluyen: número del

contrato, fecha de inicio, fecha de finalización, contratista, enlace público de consulta en SECOP.

Para más información consulte:

<https://www.minenergia.gov.co/es/ministerio/gesti%C3%B3n/contrataci%C3%B3n/>



■ El Ministerio comprometido con una contratación pública transparente suscribe en todos sus procesos de contratación el compromiso anticorrupción definido por Colombia.

Compra Eficiente:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/default/files/procesos_contratacion/contrato_obra_cce/anexos_2_al_7_y_apendices_1_al_3.pdf



■ Los servidores públicos y los contratistas del Ministerio que intervengan en procesos de contratación que se adelantan en la Entidad, deben dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por el manual de contratación.



Conducta: Manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones (DRAE). Conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros. (Definición ABC <http://www.definicionabc.com/social/conducta.php>).

Integridad: Cuando hablamos de integridad, nos referimos a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. (OCDE en Recomendación sobre integridad).

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, por su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta. así mismo tiene su fundamento normativo en la 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.”
Gobierno Corporativo: manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

Políticas: Directrices u orientaciones por las que la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Valores: Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades y que contribuyen a la construcción de una convivencia gratificante en marco de una dignidad humana. (Modelo de Gestión Ética-USAID). También se puede definir Valores como guías que imponen cómo deben actuar las personas, mientras que los valores morales constituyen al individuo como ser humano. Las dos nociones, de todas formas, suelen confundirse e incluso combinarse de acuerdo con el autor. (Significado y Concepto <http://definicion.de/valores-eticos/>).

Control Disciplinario: Es la potestad sancionatoria del Estado consistente en exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública.

Gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo.

Gobernabilidad: Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a) Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia;
- b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad;
- c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “públicos internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

Modelo Estándar de Control Interno – MECI: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para controlar la estrategia, la gestión y la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo la Oficina de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción. Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas convenidas y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

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

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Contratación pública: Es aquella que se da cuando las entidades públicas contratan personas jurídicas o naturales del sector público o privado para cumplir con algunas de sus obligaciones.

Redes Sociales: Las Redes Sociales son estructuras formadas en Internet por personas u organizaciones que se conectan a partir de intereses o valores comunes. A través de ellas, se crean relaciones entre individuos o empresas de forma rápida, sin jerarquía o límites físicos.

Cohecho o soborno: en el ámbito del derecho, es un delito que consiste en sobornar a una autoridad o funcionario público mediante el ofrecimiento de una dádiva a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo.

Donación: es el acto que consiste en dar fondos u otros bienes materiales, generalmente por razones de caridad.

Empleado o funcionario público: para el Derecho Administrativo, es aquel traba-

jador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por Derecho público.

Regalos, atenciones, cortesías: son bienes, servicios o beneficios de carácter promocional provenientes de un tercero. Por su carácter promocional, no podrán generar obligaciones y contraprestaciones para quien los recibe.

Algunos ejemplos son: agendas, bolígrafos, calendarios, mugs, gorras, memorias USB, recordatorios, post-it notes, entre otros, que necesariamente deben estar identificados con el nombre de una marca, servicio o producto de una organización.

Equidad de Género: la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

