



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

Código de Integridad y Buen Gobierno Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC – Colombia.

*Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo
trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los
Colombianos.*

*Es por esto que este Código es tan importante. Llévalo contigo, léelo,
entiéndelo, siéntelo y vívelo día tras día.*

*¡Gracias por servir a los Colombianos y
hacerlo con orgullo! DAFP, 2017*



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE APC COLOMBIA.....	4
2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. DEFINICIONES.....	5
5. MARCO JURÍDICO.....	8
6. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y CONTEXTO DEL CÓDIGO.....	9
7. POLITICA DE INTEGRIDAD Y DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.....	9
8. BUEN GOBIERNO.....	10
8.1 DIRECTRICES ÉTICAS PARA EL BUEN GOBIERNO.....	11
8.2 LOS ELEMENTOS DEL BUEN GOBIERNO.....	11
9. PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD.....	13
10. LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD.....	14
11. CONFLICTO DE INTERESES.....	21
12. ACTORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD.....	24
12.1 COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	25
12.1.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño.....	25
12.1.2 Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.....	25
12.1.3 Comité de Convivencia Laboral.....	25
13. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DE APROPIACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO.....	25
14. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	26
15. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	26
16. COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	27



INTRODUCCIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera presenta la actualización del código de integridad y buen gobierno, armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), tomando como referente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este modelo opera a través de la implementación y ejecución de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

Para el caso concreto de la política de integridad, es importante contextualizar la dimensión del Talento Humano; para lo cual, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

En la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

Es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad que además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

Estos temas hacen parte de los acuerdos de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública (2018) así como en las recomendaciones del Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia 2016-2017. Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades





deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

Con base en lo anterior, APC Colombia define los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional mencionados, para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

1. EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE APC COLOMBIA

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, presenta su Código de Integridad y Buen Gobierno, que contiene los principios y valores institucionales, enmarcados en los principios constitucionales y normativos, con el propósito de que sean generadores de una cultura ética organizacional y orientados a garantizar que las actuaciones de los colaboradores que prestan los servicios en la Agencia, se dirijan hacia el cumplimiento del objeto social y misión institucional.

La Política de integridad hace referencia tanto a los valores que norman la conducta y comportamiento del servidor público como de los colaboradores de APC-Colombia al desempeñar sus funciones o actividades con RESPETO, HONESTIDAD, JUSTICIA, COMPROMISO, DILIGENCIA, RESPONSABILIDAD Y LEALTAD, así como a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos y colaboradores de la Agencia, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad basados en principios como el interés general, la equidad y la imparcialidad, sostenibilidad ambiental, cooperación y vocación de servicio; buscando con ello, la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus servidores y colaboradores tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público.

Nuestro código de integridad y buen gobierno también contempla un aparte relacionado con la definición y lineamientos para el manejo del conflicto de intereses con el propósito de unificar en un documento los diferentes componentes de la Política de Integridad definida en el MIPG.

Basado en el modelo de gestión MIPG, también aborda los lineamientos armonizados con toda la gestión del talento humano, desde el ingreso, permanencia y retiro del servidor público y, determina cronograma de actividades y medición de su efectividad.



2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

Tiene como objetivo, orientar de manera institucional la conducta de quienes hacen parte de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, para que desde su gestión y proceder contribuyan permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio, estableciendo para tal fin los principios y valores que guíen la actuación de los colaboradores que prestan sus servicios en la Agencia, que permitan generar una cultura ética organizacional, encaminada al desarrollo de las funciones y actividades para cumplir cabalmente con los mandatos constitucionales y normativos, en términos de transparencia, gobernabilidad y seguimiento, orientadas hacia el bien común y en especial hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, visión y misión Institucional.

3. ALCANCE

El Código de Integridad y Buen Gobierno de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, va dirigido a enmarcar todas las actuaciones de todos los servidores y colaboradores que prestan sus servicios a la Entidad para la consecución de los objetivos y misión Institucional.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la comprensión de este Código de Integridad y Buen Gobierno, se definen los siguientes significados:

- **Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.
- **Anticorrupción:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Conflicto de Interés:** Situación en virtud de la cual una persona, en razón de 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.
- **Cohonestar:** Dar apariencia honesta, de justa o buena, a una acción indecorosa o a otra cosa que no lo es.



- **Control Disciplinario:** Es la potestad de exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública.
- **Ética:** Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.
- **Fines Esenciales del Estado:** Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.
- **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; y c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.
- **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.
- **Integridad:** Alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos, compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados.
- **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”.
- **Misión:** Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

AF



- **Modelo Estándar de Control Interno –MECI-**: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a 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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**: Modelo que opera a través de la implementación y ejecución de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.
- **Planeación Estratégica**: Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo.
- **Políticas**: Directrices u orientaciones por las cuales 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.
- **Política de Operación**: Es la que establece las guías de acción de la entidad para los componentes de un determinado eje estratégico o proceso, también para la relación de la entidad con cada grupo de interés y pueden ser dadas por medio de directivas, circulares, lineamientos, entre otras.
- **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.
- **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 que se han convenido 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. Calidad del comportamiento evidente, sin dudas ni ambigüedad.
- **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.

5. MARCO JURÍDICO

De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno se presenta la normatividad actualizada que soporta el presente Código de Integridad y Buen Gobierno.

- Constitución Política de Colombia, como norma superior y principal fuente de valores.
- Ley 489 de 1998, que dicta las normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 87 de 1993 que establece normas para el ejercicio del control interno.
- Decreto 943 de 2014, que actualiza el Modelo Estándar de Control Interno.
- Decreto 4152 de 2011, que crea la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y le otorga sus responsabilidades.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.”
- Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Ley 2013 de 2019 “Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de intereses.”





El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

- Código de Integridad, Valores del Servicio Público - DAFP
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, DAFP, Julio de 2019

6. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y CONTEXTO DEL CÓDIGO

Las actuaciones institucionales deben basarse en la definición estratégica de la Entidad, para el caso del Código de Integridad y Buen Gobierno, se basa en la Dimensión del Talento Humano del MIPG - Política de integridad, todas las actividades que se desarrollen en cumplimiento y apropiación de éste código, se podrán identificar y trabajar de manera armonizada desde los planes de Talento Humano, como son la inducción, reinducción, capacitación, bienestar y estímulos, plan de trabajo de la estrategia de integridad, entre otras.

Nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno ha sido construido y adoptado con la participación de sus servidores y directivos.

Se basa principalmente en el código de integridad – Valores del Servicio Público – elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, documento elaborado de manera participativa, que acogió tanto las opiniones de los servidores públicos, como las de los ciudadanos. Más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaran en buzones y plataformas web, para identificar los cinco valores más importantes del servicio público.

De igual manera, acoge las propuestas del equipo de servidores públicos de la Entidad, incorporando dos valores específicos para APC Colombia, producto del ejercicio participativo para la construcción del Código de Excelencia del 2017.

La entidad considera pertinentes su actualización y lo acoge como una guía que permite una adecuada aceptación a los cambios propuestos para enfrentar el reto de la calidad en la prestación de los servicios y, promover acciones íntegras, eficientes y efectivas de los procesos, una legitimidad y credibilidad de la organización y de sus colaboradores frente a su entorno para alcanzar una sana convivencia, una convicción profunda de servicio por lo público el cual exige orientar, dirigir y gestionar una mejora de los procesos, procedimientos, productos y servicios de la organización para satisfacer a los clientes internos y externos y partes interesadas.

7. POLITICA DE INTEGRIDAD Y DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

En el documento “POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO” - Código: A-OT-002, la entidad determinó de manera concreta su compromiso frente al cumplimiento de la política de integridad y del manejo de conflicto de intereses, como se citan a continuación:





7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para que la Agencia presidencial de Cooperación Internacional desarrolle eficaz, eficiente y efectivamente con su misión, los directivos y demás servidores se comprometen a gestionar los diferentes procesos de la entidad bajo los preceptos de transparencia, gobernabilidad, seguimiento permanente, administrar eficientemente los recursos públicos, rendir cuentas, coordinar y colaborar con sus partes interesadas y demás entes públicos para responder efectivamente a los lineamientos, políticas y estrategia definida en materia de Cooperación Internacional.

7.2 POLÍTICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

APC-Colombia promoverá las buenas relaciones, el buen trato y la tolerancia entre sus servidores y colaboradores, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST – Comité de Convivencia Laboral y el plan de bienestar, estímulos e incentivos, el cual incluye las actividades de medición y mejoramiento del clima organizacional.

Cuando al interior de APC-Colombia, se presenten conflictos difíciles de resolver se adelantarán los procedimientos estipulados en el Código Único Disciplinario (ley 734 de 2002), o estancias judiciales competentes.

7.3 POLÍTICA FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERES

En lo relacionado con el conflicto de intereses, APC Colombia, desarrollará las acciones establecidas en las normas y guías establecidas por las autoridades competentes para su identificación, reporte y manejo, de igual forma, se integraran las acciones de integridad en la gestión del Talento Humano, abarcando todos los ciclos del proceso, desde el ingreso, permanencia y retiro.

8. BUEN GOBIERNO

El Buen Gobierno hace referencia al conjunto de principios, valores y buenas prácticas de gestión, con énfasis en los resultados, generando relaciones de confianza y respeto entre el Estado y los ciudadanos. (1)

Es una forma de ejercicio del poder en un país caracterizada por rasgos como la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación del gobierno de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social y para ello, requiere de acciones concretas en el mejoramiento de la justicia, la lucha contra la corrupción, la observancia de los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la protección a la ciudadanía, incluyendo el

(1) CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO: HERRAMIENTAS PARA INCREMENTAR EL VALOR PÚBLICO. Alejandro Lobo Sagre. Publicado en Carta Administrativa, Revista Institucional del Sector Función Pública. Colombia



sector público, el sector privado por medio de la participación ciudadana y el sector empresarial con las manifestaciones de capital social e iniciativas de responsabilidad.

8.1 DIRECTRICES ÉTICAS PARA EL BUEN GOBIERNO

En APC Colombia, se han dispuesto los siguientes directrices éticas para el buen gobierno:

1. La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, está comprometida con la recuperación de la confianza ciudadana.
2. Es una entidad que respeta las normas, promueve la cultura de la legalidad y de la integridad.
3. Planea y ejecuta sus acciones y recursos de manera eficiente, eficaz y transparente.
4. Prioriza y focaliza los recursos para evitar su dispersión.
5. Establece resultados en términos de beneficios sociales, económicos y medioambientales de acuerdo con su misión.
6. Define y ejecuta las intervenciones que sean necesarias para cumplir a cabalidad las metas y los resultados esperados en términos del impacto social en su tarea de guiar la cooperación internacional de Colombia;
7. Establece y previene los riesgos de gestión y los riesgos de corrupción a través de un auto control sólido, con el concurso de Control Interno
8. Implementa las mejores prácticas de información visible a la ciudadanía.
9. Realiza rendición de cuentas
10. Cuenta con un plan de administración y desarrollo del talento humano, para garantizar la vinculación y permanencia de personal con altas cualificaciones técnicas y humanas.
11. La Agencia es abierta a los aportes y sugerencias provenientes del talento humano de la entidad para su continuo mejoramiento.
12. Asegura el compromiso sincero de todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad.
13. La administración es cercana al ciudadano, con servidores íntegros y comprometidos.

8.2 LOS ELEMENTOS DEL BUEN GOBIERNO

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, a través de su equipo directivo y con la colaboración del capital humano que forma parte de la comunidad que integra la Agencia, definió un conjunto de elementos que orientan la acción institucional, los cuales, a su vez, se convierten en la carta de navegación para el desarrollo de las mejores prácticas para la administración de la entidad. Estos elementos



de la APC-Colombia fueron construidos a partir de la interpretación de un conjunto de normas e instrumentos que otorgan las orientaciones y principios para el funcionamiento de la entidad.

A continuación, se presentan los elementos del Código de Buen Gobierno.

TRANSPARENCIA

El equipo directivo asume su obligación de dar cuenta de todos sus actos, especialmente del uso del dinero público y prevenir así los casos de corrupción.

La gestión será guiada por la sinceridad y por la accesibilidad a toda la información vinculada, y que concierne e interesa a la opinión pública, o a un sector de la misma, o incluso a un solo individuo.

En este sentido, la entidad publica en su página Web institucional <https://www.apccolombia.gov.co> la información que le es requerida por las normas que le rigen a fin de que sean de consulta de todo aquel que tenga interés en ella. Por otra parte, adopta y aplica el código de Integridad y Buen Gobierno en todos los niveles de la organización.

GOBERNABILIDAD

El personal vinculado a la entidad es el recurso más importante de la Agencia, independiente de su nivel (Directivo, profesional, técnico, asistencial) y tipo de vinculación (Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad, etc.). Por tanto, valora y promueve el trabajo conjunto entre las áreas.

Todas las iniciativas o propuestas de los trabajos en equipo siempre son bienvenidas, y son evaluadas en el marco de su viabilidad, pertinencia y prioridad.

La alta dirección promueve y aplica un estilo de dirección por resultados, es decir, orientado al cumplimiento efectivo de los planes, programas, proyectos y objetivos institucionales.

La gestión de la entidad está enmarcada dentro de un Sistema de Gestión Integrado sobre el cual se hace continua mejora en aras de satisfacer las expectativas y necesidades de las partes interesadas, dicho Sistema orienta la gestión de la entidad hacia los procesos más que hacia las áreas funcionales, permitiendo así la continua sinergia y apropiación de las mejores prácticas.



SEGUIMIENTO

Toda la gestión de la entidad es objeto de seguimientos permanentes, tanto internos como externos, lo cual permite la identificación de puntos de mejora y la generación de información que facilita la toma de decisiones.

En este propósito la entidad se apoya en diferentes herramientas y medios en cumplimiento del esquema de rendición de cuentas, el cual supera al evento de audiencia pública y se extiende a otros escenarios y actores.

9. PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

En APC-Colombia los servidores públicos y contratistas se comprometen con:

Principio de la Función Administrativa². “La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia”. El equipo de trabajo de la Agencia conoce claramente y respeta las leyes y normas que orientan la acción de la entidad, así como las políticas públicas y los valores que rigen su conducta, y actúan en consecuencia.

Principio de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del poder público y otras entidades.

Ahora bien, teniendo en cuenta la Misión institucional, el compromiso que tiene APC-Colombia con la sociedad y los cooperantes públicos y privados se evidencia en la construcción de un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad, reflejado en todo el accionar institucional de la Agencia, apoyado en el siguiente *conjunto de principios*:

1. **Interés General:** En APC-Colombia se trabaja con la plena convicción de que siempre prima el interés general sobre el particular. Todas las acciones de sus servidores y colaboradores están orientadas al bien común, entendido este como desarrollo integral, sostenible para beneficio social, desde la pluralidad y multiculturalidad, respetando las prioridades de las comunidades en el ámbito nacional e internacional. *Quienes trabajan para la Agencia conocen la misión, visión y planes institucionales con total claridad y actúan considerando en primer lugar el interés público y el beneficio de la sociedad, sin lugar a los intereses personales.*
2. **Equidad e imparcialidad:** En APC-Colombia todas las actuaciones en el desarrollo de la gestión, están orientadas al desarrollo social, respetando y defendiendo los derechos humanos. En este sentido reconocemos el mérito en las actuaciones individuales y

² Artículo 3, Ley 489 de 1998



grupales de todos los miembros del equipo de la Agencia, en función de sus cualidades y condiciones particulares. El comportamiento ético de los funcionarios y colaboradores de la Agencia genera confianza en la ciudadanía y grupos de interés, con quienes mantienen unas relaciones basadas en la orientación, apoyo, veracidad y respeto. El talento humano de la agencia conoce que la entidad ha establecido la política de “*cero tolerancia*” con actos de corrupción y en la que no tienen espacio los conflictos de interés.

3. **Sostenibilidad Ambiental:** En APC-Colombia se vela porque todas sus acciones impacten positivamente el medio ambiente. Por eso, *se encamina el ejercicio de cooperación hacia las mejores prácticas de sostenibilidad ambiental, austeridad y maximización de recursos no renovables.*
4. **Cooperación:** En APC-Colombia, atendiendo a la esencia misma de Agencia y su misión, se promulga la articulación, el intercambio y el apoyo mutuo entre los diferentes actores de la comunidad nacional e internacional. De la misma manera se comparte conocimientos, prácticas y recursos que agreguen valor y se actúa bajo los parámetros de solidaridad y trabajo en equipo para desarrollar acciones coordinadas con la totalidad de las áreas, con el Estado en su conjunto y con nuestros aliados nacionales e internacionales. *Los servidores públicos y colaboradores de la Agencia desarrollan relaciones de trabajo basadas en la mutua cooperación y el respeto a la dignidad humana.*
5. **Vocación de Servicio:** En APC-Colombia se tiene plena disposición e interés para atender con calidad y calidez las necesidades y requerimientos de los usuarios internos y externos de nuestros servicios, realizando de manera ejemplar, permanente y oportuna las tareas a nuestro cargo. *Los servidores públicos y demás colaboradores de la Agencia desarrollan al máximo su capacidad, habilidad y conocimiento, actuando más allá del deber que se les ha establecido, siempre ejerciendo sus funciones al servicio del Estado colombiano y la sociedad en general, además observan un claro compromiso con la información pública permanente y transparente para la ciudadanía.*

10. LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Representan los valores aquellas formas 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.

En su componente de integridad, el código está compuesto por *siete valores*, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad – “Valores del Servicio Público” que ha sido



creado para todas las entidades y servidores públicos del país y dos valores adicionales que fueron propuestos, en oportunidad, por los servidores y colaboradores de APC-Colombia.

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

Ha señalado el DAFP que se trata de crear "...Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía"³

Así, la Agencia Nacional de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores.

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

Como resultado de los espacios de participación para la construcción del código ya mencionado, los comportamientos asociados a los cinco valores que se describen más adelante, son tomados de manera textual del código de integridad elaborado con las metodologías participativas del DAFP. De otra parte, en el texto, se señalan como "Contribución APC-Colombia" los aportes realizados por los servidores y colaboradores.

Así mismo, en el código se incorporan dos (2) valores adicionales, que fueron definidos por los servidores y colaboradores, estos son:

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Lealtad

A continuación, se definen los valores y, por cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



³ Valores del Servicio Público. Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia. 2017



En APC-Colombia actuamos con sinceridad, siempre respetando la justicia y la verdad. Mantenemos coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. Orientamos nuestra actividad hacia el respeto por la sociedad y sus recursos. (Aporte APC-Colombia)

LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Mentir o cohonestar con la mentira.
- ✓ Cambiar mi proceder según las circunstancias.

RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

En APC-Colombia reconocemos, aceptamos, apreciamos y valoramos los derechos y diferencias de todo el equipo de colaboradores y demás actores que hacen parte de nuestra



comunidad, tratándolos en igualdad de condiciones, con deferencia, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad, creencias, costumbres y derechos. (Aporte APC-Colombia).

LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Brindo a la comunidad que se acerca a la Agencia un trato digno y cordial, reconociendo sus derechos y pensando en mejorar su calidad de vida.
- ✓ Tengo la mejor disposición, tolerancia y actitud de servicio para atender las necesidades de los beneficiarios de la Entidad.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi 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.

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidad es que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.



- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Pongo al máximo mi capacidad y disposición para desarrollar mi trabajo en el tiempo previsto, superando cualquier obstáculo que se presente en el logro de los objetivos.
- ✓ Atiendo con prontitud y calidad las necesidades de las partes interesadas.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- ✓ Generar falsas expectativas.

DILIGENCIA

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

LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.





- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Cumplo con calidad y a tiempo cada uno de los procedimientos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia.
- ✓ Atiendo con prontitud y calidad las necesidades de las partes interesadas
- ✓ Actúo conforme a los procesos y procedimientos establecidos por la Agencia

LO QUE NO HAGO:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Aporte APC-Colombia

- ✓ Actúo conforme a los procesos y procedimientos establecidos por la Agencia.

AM



LO QUE NO HAGO

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

APORTES A LA GESTION ETICA POR PARTE APC - COLOMBIA

RESPONSABILIDAD

En APC-Colombia desarrollamos las funciones con la convicción de responder por los actos propios y vigilar los actos de los demás, porque se conoce que todo el trabajo debe hacerse de manera correcta e íntegra desde el principio hasta el final.

LO QUE HAGO

- Mi trabajo y acciones aseguran el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la misión de la entidad.
- Respondo por mis comportamientos y acciones de manera veraz, clara y oportuna independientemente de las consecuencias que estos puedan acarrear.
- Con mi comportamiento contribuyo a generar un ambiente de confianza con los socios y aliados estratégicos.
- Informar cuando así sea necesario aquellos comportamientos o actuaciones que van en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales, las normas y la misión de la entidad.

LO QUE NO HAGO

- No contribuir a cumplimiento de los objetivos institucionales y de la misión de la entidad.
- No asumir el resultado de mis comportamientos y acciones relacionados con mis funciones o aporte institucional.
- Dilatar o aplazar acciones que permitan generar un ambiente de confianza con los socios y aliados estratégicos.
- No informar a los competentes las irregularidades o la no observancia de las normas, procedimientos.



LEALTAD

En APC-Colombia estamos dispuestos a defender la razón de ser de la Entidad en función del bien común y a propender por la buena imagen de la misma; así mismo, siendo fieles a los principios institucionales y contribuyendo desde el quehacer a poner en alto el nombre de la Agencia.

LO QUE HAGO

- Buscamos el éxito de la entidad con un fuerte sentido de pertenencia.
- Actúo de manera desinteresada para el beneficio y buen nombre de APC Colombia.
- Buscamos el bien común dejando a un lado los intereses egoístas e individualistas.
- Brindamos información y datos veraces, oportunos y objetivos, propendiendo por el buen nombre e imagen de la Agencia sus integrantes o partes interesadas.
- Los asuntos de orden institucional son tratados en las instancias pertinentes.

LO QUE NO HAGO

- No somos incoherentes con lo que pensamos, decimos y hacemos.
- No me presto para comentarios que no corresponden a la realidad organizacional o que están basados en supuestos o información no verificada.
- Buscar mi propio beneficio afectando el buen nombre o imagen de la Agencia
- Suministrar información no autorizada o con carácter confidencial, que pueda afectar a la Entidad, sus integrantes o partes interesadas.

11. CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, elaborada por el DAFP en 2019, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

También refiere que la OCDE (2017) define el conflicto de intereses, como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”.

Y por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público 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" (Transparencia por Colombia, 2014).

De las anteriores definiciones el DAFP resalta que únicamente la definición elaborada por Transparencia por Colombia contempla la materialización del conflicto de intereses al precisar que el interés privado "en efecto influye" en la toma de decisiones. Cuando ocurre esa materialización, ya nos encontramos ante una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o situación de corrupción, en donde, para el caso colombiano, se procede a sancionar al servidor público que no se haya declarado impedido para actuar.

Adicionalmente la guía, contempla la clasificación de tres tipos de conflicto de intereses, así:

- 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.

De acuerdo con la política frente al manejo del conflicto de intereses, la Agencia Presidencial de Cooperación internacional se acoge al procedimiento y formatos para la declaración del conflicto de intereses que definió el DAFP o que a futuro llegue a actualizar publicado en los siguientes enlaces:

- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>, y
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>





11.1. Compromiso frente a los Conflictos de Interés

APC – Colombia, se compromete a aplicar en forma permanente los siguientes lineamientos, que garantizan la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés.

Acciones para la prevención de conflictos de interés:

1. Difundir la información relacionada con el manejo y la declaración del conflicto de intereses para los servidores de APC Colombia, en todo el ciclo del talento humano, ingreso, permanencia y retiro.

Así mismo, rechaza las siguientes acciones:

1. Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
2. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
3. Hacer proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
4. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión y en contra del buen uso de los recursos públicos.
5. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

11.2. Deberes de los integrantes de APC Colombia relacionados con los Conflictos de Interés

Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los servidores públicos y colaboradores de APC Colombia, relacionados con el conflicto de intereses son:

1. Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
2. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas los órganos de control interno y externo.
3. Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.
4. Revelar oportunamente cuando incurran en alguna de las situaciones enunciadas en la guía sobre prevención de conflictos.



11.2. Prohibiciones para los servidores públicos sobre Conflictos de Interés

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los servidores públicos de la Entidad se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su actuar diario:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la Agencia.
2. Participar, directa o indirectamente, con interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
3. Abstenerse de realizar actividades que atenten contra los intereses de la Entidad.
4. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el código de integridad, lesionen los intereses de la Entidad.
5. Abstenerse de utilizar su posición o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
6. Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
7. Utilizar los recursos de la Entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
8. Gestionar o celebrar negocios para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
9. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la entidad, o de personas o entidades con las que la entidad sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.
10. Evitar la participación en procesos de selección o contratación cuando estén incursos en alguna de las situaciones enunciadas la guía de conflicto de intereses.

12. ACTORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

Si bien es cierto que las actividades relacionadas con la actualización, promoción, socialización, divulgación, evaluación serán ejecutadas y coordinadas desde la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión del Talento Humano, es necesario, contar con la participación y compromiso con el apoyo de los directores, asesores y la participación de todos los servidores públicos y colaboradores.



12.1 COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

12.1.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Órgano interno de APC Colombia, encargado de realizar seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, así como de revisar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y políticas de desarrollo administrativo de la Entidad. Será quien realice el seguimiento al cumplimiento de las directrices, políticas, valores y principios establecidos en el manual.

12.1.2 Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno

El Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Entidad se encarga de asegurar la evaluación en la implementación del MECI, las auditorías al Sistema de Gestión de Calidad y del control interno, asegurando una gestión orientada a procesos de mejoramiento continuo y el aseguramiento de su eficiencia, eficacia y efectividad, mediante el monitoreo estratégico de gestión y operativo, a través del Modelo Estándar de Control Interno.

12.1.3 Comité de Convivencia Laboral

Es la instancia encargada de prevenir y corregir el acoso laboral en el marco de la relación del trabajo, así como la de generar una conciencia colectiva de convivencia armónica, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la concordia, fraternidad y el buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en nuestra Entidad.

13. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DE APROPIACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

APC Colombia designó dentro de la entidad un responsable de la Política de Integridad liderada por la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión del Talento Humano, quien realizará la difusión y socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno armonizada con los planes a los que aplique dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, como son capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, actividades de inducción o reinducción o de la estrategia de la política de integridad.

En todo caso, la estrategia firmada en el 2020, ha establecido las siguientes acciones para cumplir y fortalecer la política de integridad al interior de la Entidad:



ACCIONES ESTRATEGICAS

1. Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del área de gestión del talento humano.
2. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
4. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
5. Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
6. La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.

14. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Anualmente se presentará el cronograma de trabajo con responsables y fechas de ejecución de las actividades que impactan en el cumplimiento de la política de integridad y manejo del conflicto de intereses.

15. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión del Talento Humano, será la responsable de establecer los mecanismos de seguimiento que permitan medir la gestión ética de sus servidores públicos.

El Grupo de Gestión del Talento Humano, presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de manera anual los resultados para las recomendaciones que permitan fortalecer la interiorización de los valores, principios y directrices éticas en los servidores de la Entidad.

Frente a la medición del desempeño de la apropiación de valores y/o gestión ética, la Entidad se podrá basar en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República o del Departamento Administrativo de la Función Pública y los resultados de estos seguimientos se expondrán en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se publicará en los canales internos de difusión para conocimiento de los servidores públicos de APC Colombia.

AT



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

Además de medir el nivel de apropiación del código en los servidores públicos y/o colaboradores, efectuará periódicamente la evaluación de la ejecución de la estrategia de integridad, para ajustar el diseño, la ejecución y los resultados del Código de integridad y buen gobierno de las vigencias subsiguientes, por medio de los siguientes indicadores.

Tipo	Eficacia	Efectividad
Formula	# de actividades ejecutadas / # de actividades programadas * 100	Porcentaje de apropiación del Código de Integridad, según encuesta del DAFP.
Periodicidad	trimestral	Anual

16. COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La construcción y fortalecimiento de la cultura organizacional y ética de una entidad no solamente implican la definición de políticas, recursos, actividades que muestren la gestión o, los esfuerzos de la alta dirección para su fortalecimiento; también requieren de la interacción, participación, apropiación y adopción de estilos de trabajo centrados en los principios y valores aquí señalados, que redunden en una adecuada cultura e imagen institucional.

Por tal razón, el éxito de la apropiación del código de integridad requiere de la participación activa en los espacios que determine la entidad para la ejecución del cronograma de divulgación y apropiación del código de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia.

KAREN MENDOZA MANJARRES

Directora Técnica encargada de las Funciones de la
Dirección Administrativa y Financiera

Vo.Bo: JULIO CÉSAR CADAVID GÓMEZ – Coordinador Gestión Talento Humano

Elaboró: Silvia Rocío Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH