

RESOLUCIÓN No. 394 DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2023

“Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y se deroga la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022”

EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA,

En uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas en el numeral 19 del artículo 16 del Decreto 4152 de 2011

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, dispone: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...)”*.

Que la Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones, consagra normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Que de conformidad con la Ley 1712 de 2014 se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que el Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, definió en su artículo 2.2.22.3.2 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio; y dentro de su ámbito de aplicación, artículo 2.2.22.3.4, quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de 2017 indicó: **“Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.** *Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 4. Integridad. (...)”*.

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibidem establece los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, señalando el numeral primero el objetivo de *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.”*

Que el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión **“CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL”**¹, Versión 5, del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el numeral 1.3 **“Política de Integridad”** de la dimensión del Talento Humano, señaló que: *“La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:*

- la apropiación de los valores del servicio público;*
- fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y*
- la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.*

(...)

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

RESOLUCIÓN No. 394 DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2023

“Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y se deroga la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022”

En consecuencia, la política de integridad pública, adoptada mediante el Decreto 1499 de 2017 debe estar presente como elemento esencial en la implementación de MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación institucional de las entidades, estableciendo lineamientos y estrategias preventivas para garantizar la gestión íntegra en el servicio público; asimismo, debe verse también reflejado en la planeación estratégica del talento humano de las entidades, con actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de sus servidores y contratistas en función de los intereses públicos.

Con fundamento en ello, las entidades deberán implementar, desde un enfoque preventivo un marco o modelo de integridad pública que incluya mecanismos, procedimientos e instrumentos de gestión para el desarrollo de la cultura de integridad pública.

Así, las entidades deberán formular anualmente dentro de la planeación institucional una estrategia que incluya acciones que den cumplimiento a la política de integridad pública, garantizando la integración con el plan estratégico de talento humano y con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía. (...).”

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, para facilitar la implementación de la Política de Integridad, dispone de una serie de documentos guía, disponibles en la sección de publicaciones de la sede electrónica de Función Pública, entre estos el Código de Integridad del servicio público² y la caja de herramientas para su adopción e implementación.

Que en la “Caja de Herramientas del Código de Integridad”³, el Departamento Administrativo de la Función Pública define el Código de Integridad como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en: (i) Las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual. (ii) Los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Que por Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022, se actualizó el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, para atender las recomendaciones técnicas para la actualización y mejoramiento de los entregables que componen la Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en reunión de equipo transversal de la Política de integridad y conflicto de intereses de fecha 06 de abril de 2022.

Que la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022, fue publicada en la sede electrónica de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, el 10 de mayo de 2022, y en la Intranet MI AGENCIA el 20 de mayo de 2022.

Que la mencionada Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022, dispuso en su artículo segundo: “El Grupo de Gestión del Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución de la estrategia y cronograma de actividades de la Política de Integridad de la entidad.”

Que el cronograma de actividades para el cumplimiento de la Política de integridad e identificación y declaración de conflicto de intereses, que hace parte integral de la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022, corresponde exclusivamente a la vigencia 2022, razón por la cual es necesario adoptar el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, con las actualizaciones normativas que en dicha materia han sido expedidas, especificando que anualmente la Dirección Administrativa y Financiera expedirá el cronograma de las actividades que impacten en el cumplimiento de la Política de integridad y el manejo del conflicto de intereses, señalando los responsables y fechas de ejecución.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto;

² https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34233785

³ https://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/pdf/Capitulo_Implementacion/Caja-herramientas-ManualImplementacion.pdf

RESOLUCIÓN No. 394 DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2023

“Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y se deroga la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022”

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Código de Integridad de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, documento que hace parte integral de este acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Dirección Administrativa y Financiera expedirá anualmente el cronograma de las actividades que impacten en el cumplimiento de la Política de integridad y el manejo del conflicto de intereses, señalando los responsables y fechas de ejecución.

PARÁGRAFO PRIMERO. El cronograma deberá ser publicado en la sede electrónica de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y en la Intranet Mi Agencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución de la estrategia y cronograma de actividades de la Política de Integridad y el manejo del conflicto de intereses.

ARTÍCULO TERCERO. Derogar la Resolución No. 163 del 28 de abril de 2022 y todas aquellas disposiciones contrarias.

ARTÍCULO CUARTO. Contra la presente decisión no procede recurso alguno, conforme a lo dispuesto en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO QUINTO. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación en la sede electrónica de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia y en la Intranet Mi Agencia.

Dada en Bogotá, D.C., martes, 19 de septiembre de 2023

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**YAIR ALEXANDER
VALDERRAMA
PARRA**

Firmado digitalmente por YAIR
ALEXANDER VALDERRAMA
PARRA
Fecha: 2023.09.19 16:26:29
-05'00'

YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA
**Director Administrativo y Financiero de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de
Colombia, APC-Colombia**

Revisó: JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ 

CARLOS ANDRÉS MERIZALDE RUSINQUE 

Proyectó: YVETTE ARAUJO HERNÁNDEZ 



Código de Integridad

Vive de tal manera que, cuando tus hijos piensen en justicia, cariño e integridad, piensen en ti. (H. Jackson Brown)

La integridad no es un destino. Es un estilo de vida. ¡Es un sistema de guía interno que nunca lo guiará por mal camino!. (Kelley Kosow)



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE APC COLOMBIA	4
2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	5
3. ALCANCE.....	6
4. DEFINICIONES	6
5. MARCO JURÍDICO	9
6. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y CONTEXTO DEL CÓDIGO:	10
7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	11
7.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	11
7.2 POLÍTICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	12
7.3 POLÍTICA FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	12
8. PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD	12
9. LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD	14
10. CONFLICTO DE INTERESES	24
10.1. Compromiso frente a los Conflictos de Interés.....	25
10.2. Deberes de los integrantes de APC Colombia relacionados con los Conflictos de Interés	26
10.3. Prohibiciones para los servidores públicos sobre Conflictos de Interés	26
11. ACTORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	27
11.1 COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD	27
11.1.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño.....	27
11.1.2 Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.....	28
11.1.3 Comité de Convivencia Laboral	28
12. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACION Y DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	28
13. CRONOGRAMA DE TRABAJO	30
14. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	30
15. COMPROMISO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	31



INTRODUCCIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera presenta la actualización del código de integridad, 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, 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 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, desarrollo y retiro del servidor público y, determina la importancia de contar con una planificación de actividades y medición de su efectividad.

2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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 de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, va dirigido a enmarcar todas las actuaciones de todos los servidores 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, 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.
- **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 - MIPG:** 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.

- Constitución Política de Colombia, como norma superior y principal fuente de valores.
- Ley 87 de 1993, que establece normas para el ejercicio del control interno.
- Ley 489 de 1998, que dicta las normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- Artículos 11 y 12.
- Ley 1712 de 2014, *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”*
- 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”*



- Ley 1952 de 2019, “*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*”.
- Decreto 4152 de 2011, por medio del cual se creó la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia y le otorga sus responsabilidades.
- Título 23 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo segundo del Decreto 1499 de 2017, sobre la articulación del sistema de gestión con los sistemas de control interno.
- Decreto 648 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
- 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 , 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 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 construido 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 votaron en buzones y



plataformas web, para identificar los cinco valores (respeto, honestidad, justicia, compromiso, diligencia) más importantes del servicio público y las recomendaciones del DAFP en materia de Política de integridad realizadas a través de varias mesas de trabajo virtuales durante el primer cuatrimestre de 2022.

En consonancia con lo anterior, la Agencia acogió 5 los valores definidos por el DAFP y la propuesta hecha por los servidores públicos de la APC Colombia, de incorporar 2 valores: lealtad y responsabilidad; asimismo acogimos la metodología de medición de apropiación de los 5 valores definida por el DAFP y para los 2 valores adicionales acogimos la metodología diseñada internamente por el proyecto de Mejores Equipos de Trabajo de la vigencia 2022, denominado: “evaluación de los valores propios de APC Colombia, lealtad y responsabilidad”.

De acuerdo a lo anterior, la entidad considera pertinente la actualización del presente Código 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. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

A continuación, la entidad define su compromiso frente al cumplimiento de la política de integridad, la política de resolución de conflictos y la política del manejo de conflicto de interés:

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 - SG-SST – Comité de Convivencia Laboral y el plan de bienestar, estímulos e incentivos, el cual incluye las actividades de medición y mejoramiento del clima organizacional.

7.3 POLÍTICA FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

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 integrarán las acciones de integridad en la gestión del Talento Humano, abarcando todos los ciclos del proceso, desde el ingreso, permanencia y retiro.

Es de aclarar que, cuando al interior de APC Colombia se presenten conflictos se dará cumplimiento a A-OT-118 Guía para Prevenir y Gestionar Conflicto de Interés, y A-PR-070 Procedimiento Gestión de Conflicto de Interés, los cuales están publicados en el aplicativo Brújula para su consulta, estos documentos dan cumplimiento a los artículos 11 y 12 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

8. PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

En APC Colombia los servidores públicos se comprometen con:

Principio de la Función Administrativa¹. “La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad,

¹ Artículo 3, Ley 489 de 1998.



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 grupales de todos los miembros del equipo de la Agencia, en función de sus cualidades y condiciones particulares. El comportamiento ético de los servidores 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.*

9. LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Los valores se consideran como 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, 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” ²

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, estos son tomados de manera textual del código de integridad elaborado con las metodologías participativas del DAFP.

² Valores del Servicio Público. Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia. 2017.
Carrera 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá – Colombia. Conmutador (57 1) 601 24 24. www.apccolombia.gov.co



De otra parte, en el texto, se señalan como “Contribución de APC Colombia” los aportes realizados por los servidores y colaboradores que incorporan dos (2) valores adicionales, 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.

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.

RESPETO

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.
- Integro mi formación académica actual con el desarrollo de la misionalidad de la Entidad.
- Me comprometo con las funciones asignadas.

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

- 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.

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 GESTIÓN ÉTICA POR PARTE APC – COLOMBIA

En APC Colombia siempre se ha evidenciado el interés por un comportamiento íntegro de sus servidores al interior y exterior de la misma, es así, que en el 2017, se dio inicio con la identificación propia de una cultura organizacional orientada por los valores, en la que a través de mesas de trabajo con los servidores públicos y colaboradores de los diferentes equipos, se definieron los valores que más identificaban los comportamientos de los integrantes desde el qué hacer, la cultura organizacional y la misionalidad.



Durante el año 2021, el equipo ganador de Mejores Equipos de Trabajo, diseñó un instrumento para medir la apropiación de los valores propuestos por la Entidad (lealtad y responsabilidad) y propuso una actualización teórica de estos valores, validándolo a través de grupos focales y ejercicios internos con el apoyo del equipo directivo y todos los integrantes de APC Colombia; tanto la metodología de medición como la actualización teórica fueron acogidas por la entidad.

La definición y comportamientos son:

RESPONSABILIDAD

“Cumpro a cabalidad con las obligaciones contraídas con la Agencia, asegurándome de anticipar y preparar las condiciones e insumos, resolviendo las dificultades que se presenten, asumiendo los resultados de esa gestión y siempre procurando la mejora continua en articulación con la misión y la visión institucional”.

LO QUE HAGO

- Monitoreo periódicamente mi propia gestión y los temas pendientes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones, de manera oportuna y con la calidad esperada.
- Cumpro con las disposiciones que los superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones
- Respondo por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes que me entregan o administro y rindo cuentas de su utilización de manera oportuna
- Identifico con claridad las tareas que requieren mayor dedicación y redistribuyo, si es necesario, los tiempos para desarrollarlas adecuadamente.
- Estoy al tanto de las prioridades institucionales para alinear mi gestión sin afectar el cumplimiento de mis responsabilidades.
- Organizo el tiempo y demás recursos disponibles para asegurar el cumplimiento de mis obligaciones de acuerdo con los planes y las prioridades institucionales y la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés.
- Solicito apoyo de mis compañeros de trabajo o superiores jerárquicos cuando preveo alguna afectación en el cumplimiento de mis obligaciones.



- Denuncio los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales pueda tener conocimiento, salvo las excepciones de ley.
- Busco información que permita generar e implementar alternativas para resolver las dificultades que se me presenten.
- Reconozco mi participación en los resultados obtenidos.
- Enmiendo los efectos negativos de mis actuaciones.
- Replico y difundo experiencias exitosas.
- Genero oportunidades para mi crecimiento profesional o para el desarrollo de mi labor.
- Aprovecho las oportunidades promovidas por la Agencia para mi crecimiento profesional o desarrollo de mi labor.
- Utilizo la información a la que tenga acceso, en razón de mis funciones, para orientarla a la mejora de los procesos de la Agencia.

LEALTAD

“Compromiso con la entidad, no con las personas o líderes de momento, que se manifiesta en la forma en la que asumo mi rol con incondicionalidad, más allá de la estricta obligación que me impone el manual de funciones y que me orienta a proteger a la Agencia y su buen nombre, contribuyendo con la mejora constante de los procesos, así como del clima laboral, para que sea más efectiva, cumpla con su misión y alcance sus objetivos”.

LO QUE HAGO

- Soy capaz de flexibilizar mi agenda, para favorecer el cumplimiento de las metas institucionales.
- Me identifico con las metas institucionales y contribuyo a su cumplimiento.
- Aprovecho los espacios laborales y personales para exaltar los logros de la entidad.
- Pongo en conocimiento aquellos hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la entidad y los informo a mi superior inmediato, compañeros y/o los canales institucionales dispuestos en la Agencia.



- Contribuyo al buen nombre de la entidad, con un comportamiento decoroso, dentro y fuera de ella.
- Aporto ideas a mi grupo o a otros grupos de la entidad para mejorar la gestión y acercarnos a la mejora continua.
- Contribuyo desde la gestión individual a que la entidad alcance los buenos resultados que se haya propuesto.
- Busco la mejora constante de los procesos a mi cargo para que la entidad se posicione.
- Participo activamente en acciones que mejoren la imagen institucional.
- Sigo y soy activo en las redes sociales de la Agencia.
- Participo activamente en actividades de integración o promoción del bienestar que organice la entidad.
- Me abstengo de difundir rumores.
- Ofrezco trato amable a mis compañeros y contribuyo con un mejor clima laboral en la entidad.
- Contribuyo en difundir los eventos de la entidad en mis redes sociales.

APORTE DE APC COLOMBIA

- Defiendo mi entidad cuando externos difaman su imagen y gestión. Con hechos contundentes desmiento los rumores.

LO QUE NO HAGO

- Participo de diálogos en los que el nombre de la entidad o la gestión de sus colaboradores sea difamado.

10. CONFLICTO DE INTERESES

APC Colombia desarrolló una guía interna y documentó un procedimiento para prevenir y en caso tal, gestionar el posible conflicto de intereses en la Entidad, estos documentos se encuentran en la plataforma del Sistema de Gestión Integrado de la Entidad para su uso y consulta; de igual manera, la entidad mantendrá el uso de los formatos externos para la



declaración del conflicto de intereses que definió el DAFP o que a futuro llegue a actualizar en la página de la función pública, en los enlaces:

- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo>
- [¿Qué es un conflicto de intereses? Departamento Administrativo de Función Pública](#)
- [Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 DAFP 2019](#)

10.1. 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 proceso de la gestión del talento humano, a saber: ingreso, desarrollo 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.



10.2. 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 al adecuado desarrollo de las funciones de 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.

10.3. 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 mismo o a través de otra 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 incurso en alguna de las situaciones enunciadas la guía de conflicto de intereses.

11. ACTORES DEL CÓDIGO 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.

11.1 COMITÉS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD

11.1.1 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.



11.1.2 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.

11.1.3 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 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 la vida laboral en nuestra Entidad.

12. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACION Y DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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. Establecer el mecanismo de reporte de falta de integridad por parte de los servidores de la Agencia.
5. 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.



6. Adoptar en el Código de Integridad principios de acción como “lo que hago” y “lo que no hago” en relación cada valor, con el fin de acercar los conceptos a situaciones reales.
7. Socializar la gestión de conflictos de intereses entre los servidores públicos, especialmente entre los directivos y servidores de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.

En coherencia con lo anterior, 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, armonizada dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH a través del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Estímulos e Incentivos y aquellos planes que defina la entidad, que tengan relación con el presente documento, como el Plan Anticorrupción, así:

- Inducción y reinducción institucional APC-Colombia.
- Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción – DAFP.
- Curso MIPG 2 – dimensión del Talento Humano que incluye la Política de Integridad.
- Campaña para promover la apropiación del Código de Integridad, los valores institucionales (respeto, justicia, honestidad, diligencia, compromiso, lealtad y responsabilidad) y lucha contra la corrupción.
- Socializar el A-PR-070 procedimiento de gestión de conflicto de interés, A-OT-118 guía para prevenir y gestionar conflicto de interés, y el mecanismo establecido por la Entidad para realizar denuncias relacionadas con faltas de integridad del servidor público.
- Registro de declaración anual de intereses particulares -DAFP.
- Medir la apropiación de valores, elaborar informe y publicar resultados.
- Incorporar en los Planes de Talento Humano las actividades para el mejoramiento y fortalecimiento de la política de integridad.
- Socializar el mecanismo definido por la Agencia para recibir y direccionar presuntos reportes de falta de integridad de los servidores públicos de la entidad, tanto de origen interno como externo, el cual es el formulario de PQRSD que se encuentra publicado



en la página electrónica de la entidad, el correo electrónico pqr@apccolombia.gov.co, ventanilla presencial y línea telefónica PBX (Resolución 239 de 2022).

13. 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.

14. 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.

Frente a la medición anual de la apropiación de valores de los servidores públicos establecidos para todo el Estado Colombiano, la Entidad se podrá basar en los lineamientos e instrumentos que sean proporcionados por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) o el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para el caso de los valores propios de la entidad, utilizará anualmente el instrumento de medición de los valores diseñado para la Entidad, el cual reposa en el Grupo de Talento Humano de la Entidad, los resultados de la medición de la apropiación de todos los valores institucionales se publicarán en los canales internos de difusión para conocimiento de los servidores públicos de APC Colombia.

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

Periódicamente se hará seguimiento a la ejecución del cronograma definido, el cual da cumplimiento a la Política de Integridad, para que en caso de requerirse se realicen ajustes.



Los indicadores de la Política de Integridad son:

Tipo	Fórmula	Periodicidad	Mecanismo	Evidencia
Eficacia	(# de actividades ejecutadas / # de actividades programadas) * 100	Cuatrimstral	Plan Anticorrupción	Aplicativo Brújula
Efectividad	Porcentaje de apropiación del Código de Integridad, según encuesta del DAFP y según herramienta propia.	Anual	Herramienta de medición del DAFP y propia.	Publicación de resultados

15. 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.

YAIR ALEXANDER
VALDERRAMA PARRA

Firmado digitalmente por YAIR
ALEXANDER VALDERRAMA PARRA
Fecha: 2023.09.20 10:55:29 -05'00'

YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA

Director Administrativo y Financiero

Vo.Bo: Julio César Cadavid Gómez - Profesional Especializado con funciones de Coordinador del GIT de Gestión del Talento Humano
Revisó: Ricardo Arias Modesto – Contratista DAF
Elaboró: Jeimy Mera Arguello – Profesional Especializada

Firmado digitalmente por
JULIO
CESAR
CADAVID
GOMEZ
Fecha:
2023.09.01
16:27:44 -05'00'