



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERESES

ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

APC-COLOMBIA



POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

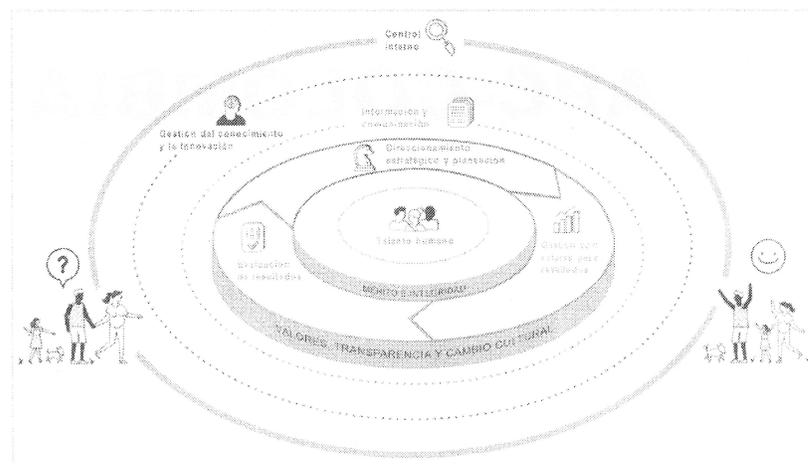
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA APC- Colombia

Antecedentes:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos. Si todos los servidores se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Este es el mensaje que persigue el MIPG: todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Si se sigue mejorando en esta materia, cada peso de los impuestos de los ciudadanos producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del Modelo.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben funcionar de manera articulada e intercomunicada.

Manual Operativo MIPG



Fuente: Función Pública, 2017





Para el caso concreto de la política de integridad, es importante contextualizar la dimensión del Talento Humano:

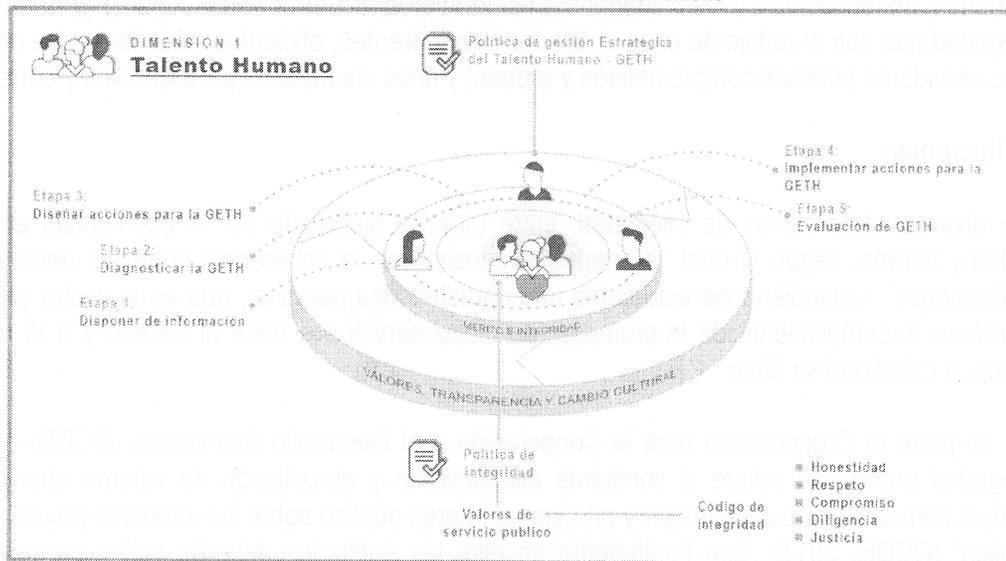
El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de 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.

Alcance de la Dimensión:

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Gráfico 6. Primera Dimensión: Talento Humano



Fuente: Fundación Pública, 2017



Política de Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Marco Normativo

- ✓ Ley 734 de 2002.
- ✓ Ley 1437 de 2011. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones
- ✓ Ley 1474 de 2011.
- ✓ Decreto 1499 de 2017

Lineamientos generales para la implementación

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 la 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.

Definiciones:

Hay diversas definiciones de integridad, entre otras la planteada por el economista estadounidense Anthony Downs, según el cual “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) afirma que: “la integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017). Con fundamento en ello, las entidades deberán incluir normas, programas, estrategias, políticas, y mecanismos de orientación y control, entre otros, para institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores, así como en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano.



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.

OBJETIVO

Establecer el marco de referencia y acciones concretas para la implementación, sostenimiento y evaluación de la política de integridad y de manejo del conflicto de intereses en la Agencia presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC – Colombia.

ALCANCE

La política de integridad aplica para todos los servidores públicos de la entidad, así como para contratistas, pasantes y demás partes interesadas.

POLITICA DE INTEGRIDAD

En el documento “POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO” - Código: A-OT-002 - Versión: 10 – Fecha: diciembre de 2020, la entidad determinó de manera concreta su compromiso frente al cumplimiento de la política de integridad y el manejo de conflicto de intereses, como se transcribe a continuación:

Política de Resolución de conflictos

APC-Colombia promoverá las buenas relaciones, el buen trato y la tolerancia entre sus servidores y colaboradores, mediante la ejecución de los programas de seguridad y salud en el trabajo y de



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.

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.

ESTRATEGIA

Para dar cumplimiento a la política antes señalada, APC Colombia designó dentro de la Entidad un responsable de la misma, liderada por el Director Administrativo y Financiero – Grupo Gestión del Talento Humano.

De igual manera, se han establecido las siguientes acciones para cumplir y fortalecer la política al interior de la Entidad

ACCIONES

1. Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
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 instrumento de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad 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 de Integridad sea experiencial de tal manera que surjan 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 la entidad, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código de Integridad 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.

CRONOGRAMA

Anualmente y anexo a esta estrategia se presenta 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.



MEDICIÓN

El seguimiento al cumplimiento de dichas actividades, se verificarán a través de los siguientes indicadores:

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



Aprobó: **CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY**
Director Administrativo y Financiero



Revisó: **JULIO CÉSAR CADAVID GÓMEZ**
Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano



Elaboró: **SILVIA ROCÍO GÓMEZ SANDOVAL**
Profesional Especializada de GTH



AEC Colombia
Agencia Especializada
Cooperación Internacional

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POLITICA DE INTEGRIDAD Y PARA LA IDENTIFICACION Y DECLARACION DE CONFLICTO DE INTERESES

No.	ACCIÓN A ADELANTAR	RESPONSABLE(S)	PLAZO DE EJECUCIÓN
1	Capacitar a los servidores Públicos sobre el Código de Integridad de la Entidad a través de la inducción que realiza el área de Talento Humano	Talento Humano	Cada vez que hayan nuevas incorporaciones de planta en la Entidad
2	Desarrollar actividades de sensibilización para la apropiación del código de integridad de la Entidad	Talento Humano	Segundo semestre 2020
3	Capacitar a los servidores Públicos sobre el conflicto de intereses desde que ingresan a la Entidad a través de la inducción que realiza el área Jurídica y asuntos disciplinarios	Talento Humano / Jurídica	Cada vez que hayan nuevas incorporaciones de planta en la Entidad
4	Capacitar a los servidores públicos sobre el tema de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Talento Humano	nov-20
5	Desarrollar actividades de capacitación sobre identificación y declaración de conflicto de intereses.	Talento Humano / Jurídica	Segundo semestre 2020
6	Realizar campañas de socialización sobre conflicto de intereses y sobre existencia del buzón de sugerencias	Talento Humano	dic-20
7	Realizar medición sobre nivel de apropiación del código de integridad y elaborar informe	Talento Humano	dic-20
8	Incorporar en los Planes de Talento Humano las actividades para el mejoramiento y fortalecimiento de la política de integridad.	Talento Humano / DAF	ene-21


CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY
Director Administrativo y Financiero

Revisor: JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ
Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano


Elaboró: SILVIA ROCÍO GÓMEZ SANDOVAL
Profesional Especializada de GTH