PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2023

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES-FONCEP

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO JURIDICO 3
2. DEFINICIONES 3
3. OBJETIVO 4
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 4
4. ALCANCE 5
5. CRONOGRAMA 5

1. MARCO JURÍDICO

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- SFA-000233 del 21 de diciembre 2021 ¨ DOCUMENTO GUÍA IMPLEMENTACIÓN POLITICA DE NTEGRIDAD FONCEP2021¨

2. DEFINICIONES

- **Código de integridad / Código de ética:** Es la guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca una transformación en 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; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.
- **Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.
- **Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.
- **Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Ética:** Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción 1 Lineamiento Guía Para La Implementación Del Código De Integridad En El Distrito Capital, febrero 2018, Secretaría general de la Alcaldía Mayor de Bogotá. DOCUMENTO GUIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD CÓDIGO: CÓDIGO DEL MANUAL VERSIÓN: 001 de nuestras necesidades humanas para llevar una vida gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos
- **Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público,

la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es 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

- **Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como DOCUMENTO GUIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD
- **CÓDIGO:** CÓDIGO DEL MANUAL VERSIÓN: 001 postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.
- **Transparencia:** Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la transparencia es la "comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad". Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

3. OBJETIVO

Desarrollar estrategias y acciones que permitan al Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP, fortalecer su cultura organizacional orientada al servicio a la ciudadanía a la transparencia y el rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de los valores y la generación de un cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de servicios y el aumento de la confianza de los ciudadanos.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mantener los valores del Código de Integridad, con el fin de hacerlos parte de la Cultura organizacional de la Entidad.
- Orientar de manera lúdica, pedagógica, reflexiva y con enfoque preventivo, las acciones de los colaboradores, brindando pautas concretas de cómo debe ser el comportamiento en el ejercicio de la labor diaria.
- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores en su quehacer diario.

- Identificar el proceder y buenas prácticas de los colaboradores, a través de los seis (7) valores del Código de Integridad.

4. ALCANCE

El Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2023 del Fondo de Prestaciones, Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP, contempla la participación de los colaborades en las actividades de fortalecimiento y mantenimiento de los valores institucionales.

5. CRONOGRAMA

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	N°	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
						Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa
Alistamiento	1	Formular y aprobar el Plan de Gestión de Integridad 2023	Plan de Gestión de Integridad 2023 Formulado y aprobado	*Un (1) plan de gestión de integridad aprobado	Área Talento Humano/Gestores de Integridad	01/01/2023	31/01/2023
Armonización	2	Realizar el curso de Cultura de Integridad de la "Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá"para los nuevos gestores	Equipo de nuevos gestores de integridad capacitados	No. de nuevos gestores capacitados.	Área Talento humano / Gestores de Integridad	Sujeto a la fecha de habilitación plataforma SG	Sujeto a la fecha de habilitación plataforma SG
Diagnóstico	3	Realizar dos encuestas virtuales de dignóstico de conocimiento del Código de Integridad al interior del FONCEP	Documento del análisis y recomendaciones de los resultados de las 2 encuestas aplicadas	2 encuestas realizas en el año 2023	Área Talento Humano/Gestores de Integridad	01/02/2023	15/12/2023
Implementación	4	Realizar actividades de socialización del código y valores de integridad con el apoyo del equipo de gestores de integridad	Difusión y Sensibilización del código y valores de integridad, a partir del mes de marzo	(Número de actividades de divulgación realizadas / Número de actividades de divulgación previstas)*100	Área Talento humano/ Gestoras de Integridad	01/03/2023	20/12/2023
	5	Participar en las diferentes capacitaciones, talleres que realice la Veeduria Distrital en torno a los temas de Integridad.	Soportes y evidencias de las capacitaciones		Funcionarios y contratista del FONCEP	Según invitaciones o programción de Alcaldía	Según invitaciones o programción de Alcaldía
	6	Revisar, actualizar y difundir los lineamientos anticorrupción del FONCEP	Lineamientos divulgados en medios electrónicos del FONCEP		Área de Talento Humano	01/04/2023	30/11/2023
Seguimiento y Evaluación	7	Efectuar el seguimiento semestral al cumplimiento del plan	2 seguimientos semestrales formulados	2 informes de seguimiento presentados	Área de Talento Humano	30/06/2023	15/12/2023

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2022	Creación y adopción del documento
002	Enero de 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2022 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2023.
003	mayo de 2023	Se ajusta redacción actividades y fechas del cronograma

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YADIRA TAPIERO DUCUARA EDWIN ORTIZ SALAS **Contratista GTH** Área Talento Humano	LIDA MARCELA SUAREZ HERRERA **Responsable del proceso** Asesor Responsable Área Talento Humano	ANGÉLICA MALAVER GALLEGO **Líder del proceso** Subdirectora Financiera y Administrativa CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTÍNEZ **Jefe OAP**