

PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

2024

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES- FONCEP





INTRODUCCIÓN

Para la formulación del presente Plan de Gestión de Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP, vigencia 2024, se contempló el marco normativo vigente, las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad.

Es de resaltar, que con el Plan de Integridad se busca generar acciones encaminadas a posibilitar la implementación y apropiación de lo planteado en el Código de Integridad y buen gobierno, articulando actividades que hagan énfasis en la necesidad de diligenciar la declaración de conflicto de intereses y el reporte oportuno ante impedimentos en el contexto de las funciones laborales (servidores y servidoras) u obligaciones contractuales (contratistas), la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, para lo cual se cuenta con el apoyo de los Gestores de Integridad como promotores y garantes de la cultura de integridad.

La proyección de las actividades se plasmó en un cronograma de trabajo y están orientadas a la continuidad en el reconocimiento de valores, apropiación y fortalecimiento de los comportamientos que orientan el desempeño de los colaboradores y en función del fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

OBJETIVO GENERAL

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Promover actividades que permitan la apropiación de los valores éticos y la puesta en marcha en el ejercicio diario de la labor encomendada.
- 2. 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.
- 4. Identificar el proceder y buenas prácticas de los colaboradores, a través de los seis (7) valores del Código de Integridad.





ALCANCE

El Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2024 del Fondo de Prestaciones, Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP, contempla la participación de los servidores, servidoras, y contratistas en las actividades de fortalecimiento y mantenimiento de los valores institucionales.

✓ GESTORES DE INTEGRIDAD

- A. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad del FONCEP.
- B. Identificar promotores de prácticas de integridad en las dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- C. Promover la participación de los servidores en las actividades programadas desde el Plan de trabajo de Gestión de Integridad.
- D. Promover la implementación de estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- E. Formar parte activa de la Red de gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la Integridad Distrital.

✓ SERVIDORES, SERVIDORAS Y CONTRATISTAS DEL FONCEP

Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo 2024.

MARCO NORMATIVO

Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"

SFA-000233 del 21 de diciembre 2021 "Documento Guía Implementación Política De Integridad FONCEP"

RESOLUCIÓN No. DG - 00068 del 19 de Septiembre de 2022 "Por la cual se adopta el listado oficial del grupo de Gestores de Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP 2022-2024"





PLAN DE TRABAJO GESTIÓN DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2024

Para la elaboración del Plan de Trabajo de la vigencia 2024 se toma como referencia los resultados de la encuesta sobre medición y apropiación de los valores en el FONCEP y algunas recomendaciones o sugerencias de los colaboradores.

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad, FONCEP tuvo en cuenta las etapas definidas en el documento "Lineamiento Guía para la Implementación del Código De Integridad en el Distrito Capital", tal como se muestra a continuación:

- 1. Alistamiento
- 2. Armonización y/o Actualización
- 3. Implementación
- 4. Seguimiento y Evaluación

Por lo anterior, el Plan de Integridad comprende las siguientes actividades orientadas a la Cultura de Integridad, fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad del Servicio público en el FONCEP:

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	N°	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	EVIDENCIA	FECHA DE REALIZACIÓN
Alistamiento	1	Elaboración de Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2024	Aprobación del Plan de Integridad para la vigencia 2024	Área Talento Humano	1. Plan de Gestión de Integridad aprobado	Enero 2024
	2	Presentar a la Subdirección Financiera y Administrativa el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia 2024.				
Armonización	1	Socializar y divulgar el Plan de Gestión de Integridad 2024	1. Publicación del Plan de Gestión de Integridad en el link de transparencia y la intranet.	Área Talento humano / Gestores de Integridad	1. Publicación del Plan de Gestión de Integridad en el link de transparencia y la intranet.	Febrero 2024
	2	Socializar a los Gestores de Integridad los resultados de la encuesta de apropiación del Código de Integridad aplicada en el año anterior (2023).	Jornada de socialización de los resultados de la Encuesta de apropiación del Código de Integridad 2023 al Equipo de Gestores de integridad.	Área Talento humano / Gestores de Integridad	1. Listado de asistencia donde se evidencie la participación de todos los gestores de integridad.	Febrero 2024





VERSIÓN: 004

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	N°	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	EVIDENCIA	FECHA DE REALIZACIÓN
	3	Realizar el curso de cultura de integridad de la Secretaria General Alcaldía mayor de Bogotá, para el equipo de Gestores de Integridad	Equipo de Gestores de Integridad capacitados	Gestores de Integridad	Certificados curso Cultura de Integridad	Sujeto a fecha de habilitación plataforma SG.
Implementación	1	Adelantar reuniones Bimensuales con los Gestores de Integridad	1. Lograr la participación de al menos el 90% del grupo de Gestores de Integridad para definir acciones y coordinación del desarrollo de las actividades de la vigencia 2024.	Gestores de Integridad/ Área de Talento Humano	Acta de reunión y listado de asistencia	Febrero Marzo Abril Junio Agosto Octubre
	1	Ejecutar el plan de Integridad.	Piezas comunicativas, correos, documentos generados, listas de asistencia y/o fotografías de las actividades	Gestores de Integridad/ Área de Talento Humano	Evidencias de las actividades desarrolladas de acuerdo con el plan de trabajo de integridad, tales como: planillas de asistencia, correos, piezas gráficas de comunicación interna, fotos, videos, entre otros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades	Febrero - Diciembre
	2	Realizar los eventos programados en el plan de Integridad para la promoción de la Política de Integridad, a los servidores de planta y contratistas.				
Seguimiento y Evaluación	1	Realizar seguimiento y análisis sobre las declaraciones de conflicto de intereses y bienes y rentas de los colaboradores del FONCEP.	Seguimiento al registro de declaraciones de conflicto de intereses y bienes y rentas al total de los servidores y servidoras de la	Gestores de Integridad/ Área de Talento Humano	Acta de reunión con Talento Humano con reporte de número de servidores y servidoras que	Agosto-Octubre





SUBCOMPONENTE / N° **ACTIVIDAD META O PRODUCTO RESPONSABLE** EVIDENCIA FECHA DE REALIZACIÓN **ETAPA / FASE** planta del FONCEP registran la declaración de como mecanismo de acción conflictos y anticorrupción. presentación de bienes y renta. 1. Soporte de la aplicación de la encuesta de percepción del código de 1. Encuesta. Aplicar encuesta de integridad. 2. Tabulación y Gestores de 2 percepción del Código 2. Tabulación y Noviembre análisis de la Integridad análisis de los de Integridad. encuesta. resultados de la encuesta de percepción del código de integridad. Promoción de la Video explicativo sobre 1. Link de publicación del integridad en qué es Gestores de 1. Divulgación del 1 Marzo- Agosto la Entidad y grupos de el código de Integridad video en video por los canales interés integridad. Intranet. de comunicación interna de la Entidad. 1. Consolidar estrategias claves 1. Listados de Gestores de Participación en las para asistencia Integridad/ Área Septiembre actividades de Senda incorporar en las 2. Evidencias de 1 de Talento Octubre Participación en las actividades de actividades de la Integridad Humano estrategias distritales Integridad del desarrolladas de Integridad FONCEP 1. Desarrollar capacitación sobre prevención de 1. Lograr la conflicto de interés participación de al 1. Listados de con el apoyo de la OAJ. Gestores de menos asistencia a la Gestión preventiva de el 50% de servidores Integridad/ Área capacitación 2. A través de circular, Junio-Julio y contratistas en la conflicto de interés de Talento 2. Declaraciones requerir el capacitación. de conflictos de Humano diligenciamiento de la intereses declaración de 2. Una (1) circular conflicto de interés a los colaboradores de FONCEP. Diligenciar Compromiso Antisoborno para la 100% compromisos Gestores de prevención de eventos Gestión prácticas firmados por los Integridad/ Área 1. Compromisos de fraude y soborno, Junio- Julio 1 Antisoborno colaboradores del de Talento firmados promoviendo FONCEP. Humano principios de integridad, ética y buen gobierno.

VERSIÓN: 004



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2022	Creación y adopción del documento plan gestión de integridad 2022.
002	Enero 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2022 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2023.
003	Enero 2024	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2023 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2024.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YADIRA TAPIERO DUCUARA Enlace GTH Contratista Área Talento Humano	JAIME ALBERTO RODRÍGUEZ MARÍN Responsable del proceso Responsable Área Talento Humano	JAIME ALBERTO RODRÍGUEZ MARÍN Líder del proceso Subdirector Financiero y Administrativo EDDY NILSON GAMBOA Jefe OAP