

PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

2026

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES – FONCEP

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2024 – 2027 – FONCEP	4
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. DEFINICIONES	6
7. DIAGNOSTICO	8
8. PLAN DE TRABAJO- CRONOGRAMA 2026	13

INTRODUCCIÓN

El Plan de Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– para la vigencia 2026 constituye una herramienta fundamental para fortalecer la cultura ética, la transparencia y el buen gobierno al interior de la entidad. Este plan orienta las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores hacia el cumplimiento de los principios y valores que rigen la función pública, promoviendo comportamientos íntegros en el desarrollo de las actividades misionales y administrativas.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– y las directrices del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el FONCEP reafirma su compromiso con la prevención de la corrupción, la gestión responsable de los recursos públicos y la generación de confianza en la ciudadanía, especialmente en los pensionados y beneficiarios de la entidad.

Para la vigencia 2026, el Plan de Integridad se orienta a consolidar prácticas institucionales basadas en la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la diligencia y el compromiso con lo público, mediante acciones pedagógicas, preventivas y de seguimiento que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional y a la mejora continua de la gestión institucional.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las acciones a implementar dentro del Plan de Gestión de Integridad en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP), con el fin de lograr que servidores y colaboradores refuercen la aplicación de los valores establecidos para los servidores públicos, conforme al Código de Integridad y a la Política de Integridad de la entidad.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar acciones que faciliten la adopción de los valores éticos y su aplicación en la realización cotidiana de las tareas asignadas.
- Guiar a los colaboradores de manera dinámica, educativa, reflexiva y preventiva, proporcionando directrices claras sobre el comportamiento esperado en el desempeño diario de sus responsabilidades.
- Sensibilizar a todos los miembros del equipo para que integren los valores éticos en su actividad diaria.
- Evaluar el comportamiento y las buenas prácticas de los colaboradores, a través de los siete valores establecidos en el Código de Integridad.

3. ALCANCE

El Plan de Gestión de la Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– para la vigencia 2026 está orientado a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, quienes participan de manera activa

en las acciones dirigidas al fortalecimiento, apropiación y sostenibilidad de los valores institucionales y de la cultura de integridad.

El alcance del plan comprende la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades de carácter pedagógico, preventivo y comunicativo, encaminadas a promover comportamientos íntegros en el desarrollo de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo del FONCEP.

GESTORES DE INTEGRIDAD

Los Gestores de Integridad del FONCEP tienen como responsabilidad:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad del FONCEP.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores en las actividades programadas desde el Plan de trabajo de Gestión de Integridad.
- Promover la implementación de estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- 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

Los servidores públicos y contratistas del FONCEP participan en la construcción y consolidación de la cultura de integridad institucional, mediante la apropiación de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y su participación en las actividades previstas en el Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2026.

4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2024 – 2027 – FONCEP

El Plan de Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– para la vigencia 2026 se formula como un instrumento transversal que apoya el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2024–2027 “Fortalecer el legado”, orientado a consolidar una gestión pública eficiente, transparente y centrada en la confianza ciudadana. La integridad se concibe como un elemento esencial para garantizar el adecuado ejercicio de la función pública y el logro de los resultados estratégicos definidos por la entidad.

En coherencia con el propósito superior del FONCEP de potenciar su misionalidad y consolidarse como referente en la gestión de lo público, este plan promueve

comportamientos éticos que fortalecen la gestión de los derechos prestacionales, la implementación de la política de atención al pensionado y el uso responsable de los recursos públicos. De esta manera, la integridad se integra a los procesos de desarrollo organizacional, gestión prestacional, gestión documental y renovación tecnológica, definidos como prioridades estratégicas para el cuatrienio.

Así mismo, el Plan de Integridad contribuye al objetivo distrital “Bogotá confía en su gobierno”, al fortalecer una cultura institucional basada en la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con los grupos de valor, especialmente con los pensionados del Distrito Capital. Para la vigencia 2026, las acciones previstas buscan consolidar prácticas preventivas y pedagógicas que respalden la mejora continua de la gestión institucional y refuercen la confianza de la ciudadanía en el FONCEP.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan de Gestión de la Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– para la vigencia 2026 se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en el artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo Distrital 489 de 2006, “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”.
- 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”.
- Decreto Distrital 118 de 2018, “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.
- Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018.
- Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

- 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, rentas y el registro de los conflictos de interés”.
- Ley 2016 de 2020, “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual deberá ser implementado por todas las entidades del Estado”.
- Directiva No. 001 del 3 de marzo de 2021, “Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de la identidad del denunciante”.
- Decreto 830 de 2021, “Por el cual se establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)”.
- SFA-000233 del 21 de diciembre de 2021, “Documento Guía para la Implementación de la Política de Integridad en el FONCEP”.
- Ley 2195 de 2022, artículo 31, “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”.
- Directiva Conjunta No. 005 del 28 de diciembre de 2023, “Directrices para la atención y gestión de denuncias por posibles actos de corrupción, y/o existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses y protección de la identidad del denunciante”.
- Resolución No. DG-000088 del 19 de diciembre de 2024, “Por la cual se adopta el listado oficial del grupo de Gestores de Integridad del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– para el periodo 2024–2026”.

6. DEFINICIONES

Alistamiento: Proceso previo mediante el cual la entidad prepara a sus equipos, recursos y condiciones institucionales para la adecuada implementación de acciones, estrategias o políticas, asegurando claridad en los roles, responsabilidades y objetivos.

Armonización: Proceso de articulación y coherencia entre políticas, planes, estrategias y acciones institucionales, con el fin de garantizar su alineación con los lineamientos normativos, estratégicos y misionales de la entidad.

Cambio cultural: Hace referencia a la transformación progresiva de comportamientos individuales y colectivos, a partir de la generación y consolidación de nuevos hábitos que fortalecen prácticas coherentes con los valores institucionales.

Código de Integridad / Código de Ética: Guía que orienta el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. El Código de Integridad se concibe como una herramienta de cambio cultural que promueve el orgullo, la vocación de servicio y el reconocimiento del valor del rol público, fomentando hábitos y comportamientos íntegros, eficientes y de calidad en el quehacer cotidiano.

Compromiso: Disposición consciente y responsable de los servidores públicos para cumplir sus funciones con dedicación, sentido de pertenencia y orientación al logro de los objetivos institucionales y al servicio de la ciudadanía.

Comportamiento: Conjunto de actuaciones de una persona frente a su entorno, determinadas por sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, y mediadas por la cultura organizacional.

Confianza institucional: Resultado de una gestión pública que actúa con integridad, transparencia y eficiencia. El fortalecimiento de la gestión ética contribuye al incremento de la confianza, tanto al interior de la entidad como en su relación con la ciudadanía y los grupos de valor.

Costumbre: Hábito socialmente compartido por un grupo o una organización. A diferencia del hábito individual, la costumbre tiene un carácter colectivo y refleja prácticas aceptadas y reproducidas en un entorno social determinado.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los integrantes de una entidad, que orientan la forma en que se toman decisiones y se desarrollan las actividades. Se manifiesta en principios, prácticas, estilos de liderazgo, comunicación, rituales y normas que influyen en los comportamientos cotidianos.

Diligencia: Actuación oportuna, cuidadosa y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas, orientada a garantizar resultados eficientes y de calidad en la gestión pública.

Entusiasmo por la excelencia: Actitud proactiva y positiva que impulsa a los servidores públicos a mejorar continuamente su desempeño, buscando altos estándares de calidad en la prestación de los servicios y en la gestión institucional.

Ética: Conjunto de principios, valores y normas que orientan la conducta de las personas en su interacción social. En el ámbito público, la ética guía el actuar responsable y consciente, orientado al bien común y al respeto por lo público.

Honestidad: Actuar con rectitud, transparencia y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, evitando el uso indebido de los recursos o la posición pública para fines particulares.

Integridad: Coherencia entre el pensar, decir y actuar. En el ejercicio de la función pública, la integridad se refleja en el cumplimiento de los compromisos del Estado con la ciudadanía, mediante la prestación eficiente de servicios, la adecuada planeación y la implementación responsable de políticas públicas.

Justicia: Principio que orienta el actuar institucional hacia el trato equitativo, imparcial y respetuoso de los derechos de las personas, garantizando decisiones objetivas y fundamentadas.

MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional, con el fin de generar resultados que atiendan las necesidades de los grupos de valor, bajo criterios de calidad e integridad del servicio. Está conformado por siete dimensiones y diecinueve políticas interrelacionadas con todos los procesos de la entidad.

Principios: Normas o ideas fundamentales que orientan el pensamiento, las decisiones y la conducta de las personas y de las organizaciones.

Respeto: Reconocimiento del valor de las personas, sus derechos, opiniones y diferencias, promoviendo relaciones basadas en la consideración mutua y el trato digno.

Seguimiento y evaluación: Proceso sistemático de verificación y análisis del cumplimiento de objetivos, metas y acciones, que permite identificar avances, oportunidades de mejora y tomar decisiones oportunas para fortalecer la gestión institucional.

Trabajo en equipo: Forma de trabajo colaborativo basada en la cooperación, la comunicación y la corresponsabilidad, orientada al logro de objetivos comunes y al fortalecimiento del desempeño institucional.

Transparencia: Principio que promueve la comunicación clara, accesible y bidireccional sobre la gestión pública, las decisiones y los resultados institucionales. Implica responsabilidad individual y colectiva en la defensa de lo público y en la promoción de prácticas de buen gobierno.

7. DIAGNOSTICO

El Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP– ha desarrollado de manera progresiva acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad, ética y transparencia, mediante la adopción de instrumentos

normativos, la consolidación de equipos responsables y la implementación de estrategias pedagógicas, comunicativas y participativas.

Durante la vigencia 2021, la entidad construyó y adoptó la Guía de Implementación de Integridad 2021, formalizada mediante la Resolución No. SFA-000233 del 21 de diciembre de 2021, cuyo propósito es orientar acciones que promuevan el cambio cultural y el fortalecimiento de la gestión ética en el ejercicio de la función pública. Este documento fue publicado en la página web institucional, garantizando su acceso a servidores públicos, contratistas, directivos, grupos de interés y ciudadanía en general. En su contenido se establecieron los principios de acción asociados a los valores institucionales, incorporando los valores de Trabajo en Equipo y Entusiasmo por la Excelencia.

En este contexto, el FONCEP inició el proceso de conformación y reconocimiento de los Gestores de Integridad como actores estratégicos para la promoción de los valores del servicio público. El primer grupo fue formalizado mediante la Resolución No. DG-0038 del 18 de septiembre de 2020, con vigencia para el año 2021. Posteriormente, en la vigencia 2022, se reconoció un nuevo equipo de gestores de carácter voluntario, a través de las Resoluciones No. DG-00068 y No. DG-00069 del 22 de septiembre de 2022, con vigencia hasta 2024, quienes recibieron capacitación y participaron activamente en el desarrollo de las actividades definidas en el Plan de Gestión de la Integridad. En la vigencia 2024 se adelantó una nueva convocatoria institucional, que permitió la conformación del equipo de Gestores de Integridad para el periodo 2024–2026, formalizado mediante la Resolución No. DG-000088 del 19 de diciembre de 2024, garantizando la continuidad y sostenibilidad de la estrategia de integridad en la entidad.

El proceso de implementación del Código de Integridad se ha desarrollado bajo un enfoque preventivo y pedagógico, orientado a brindar a los servidores públicos y contratistas del FONCEP los elementos necesarios para la comprensión, apropiación y aplicación de los principios y valores del servicio público en el desarrollo de sus funciones. Este enfoque ha permitido anticipar situaciones de riesgo y promover comportamientos éticos coherentes con la gestión institucional.

Durante la vigencia 2025, el Área de Talento Humano, en articulación con el equipo de Gestoras de Integridad, desarrolló de manera continua acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura ética y la apropiación del Código de Integridad institucional. Entre estas acciones se destacan la divulgación permanente de la Política de Integridad y de la cartilla del Código de Integridad, el seguimiento institucional al cumplimiento del curso obligatorio de integridad, la participación en espacios distritales de formación, así como el diseño y planeación de capacitaciones especializadas de acuerdo con las necesidades institucionales.

Adicionalmente, se implementaron estrategias de comunicación interna para la promoción de los valores institucionales, mediante la ejecución de la campaña “Nuestro Compromiso FONCEP: Integridad en Cada Servicio”, la elaboración de piezas gráficas, mensajes institucionales, infografías y material audiovisual, así

como la producción y difusión de microvideos con la participación activa de las Gestoras de Integridad a través de los canales internos y externos de la entidad.

De igual manera, se fortaleció la articulación del equipo de Gestoras de Integridad a través de reuniones periódicas de planeación, seguimiento y evaluación, la definición de lineamientos, roles y criterios para la ejecución de las actividades, y el trabajo conjunto con el Área de Bienestar, lo que permitió integrar acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y la cultura de integridad.

En el marco de las actividades institucionales, se desarrollaron espacios con enfoque de integridad que promovieron la participación y el sentido de pertenencia, tales como la conmemoración del Día del Servidor Público, actividades lúdicas para la apropiación de valores, campañas solidarias y el reconocimiento institucional a la labor del equipo de Gestoras de Integridad durante el Cierre de Gestión 2025.

Finalmente, se avanzó en el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación, mediante la invitación institucional a la participación en la Encuesta de Percepción de la Política de Integridad, como insumo para identificar avances, fortalezas y oportunidades de mejora en la cultura ética y el ambiente laboral. Los resultados y aprendizajes derivados de estas acciones constituyen la base para la formulación del Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2026, orientado a consolidar los avances alcanzados y fortalecer de manera sostenible la cultura de integridad en el FONCEP.

7.1. AUTODIAGNOSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Se realizó la aplicación del autodiagnóstico de la Política de Integridad, conforme a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de evaluar el nivel de avance en la implementación del Plan de Acción de Integridad y la apropiación de los valores del Código de Integridad en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP.

De acuerdo con los resultados obtenidos y conforme a las categorías definidas por el autodiagnóstico del DAFP, el desarrollo del Plan de Acción de Integridad para la vigencia 2025 alcanzó un nivel de cumplimiento general del 85%. Este resultado evidencia avances significativos en la implementación de la política, aunque se vio impactado por oportunidades de mejora relacionadas principalmente con el fortalecimiento de acciones asociadas a los valores de compromiso y diligencia.

El análisis por componentes permitió identificar avances importantes en la apropiación del Código de Integridad y en la promoción de prácticas asociadas a la honestidad, el respeto y la justicia, así como la necesidad de reforzar estrategias pedagógicas y de seguimiento orientadas a consolidar comportamientos coherentes con los valores de compromiso y diligencia en el ejercicio de la función pública.

De manera complementaria, se aplicó la Encuesta de Percepción de la Política de Integridad, la cual contó con la participación de 170 servidores públicos y colaboradores. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	90%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPETO	87%
4	COMPROMISO	76%
5	DILIGENCIA	75%
6	JUSTICIA	85%

A partir de estos resultados, se identifica que el valor con mayor nivel de percepción positiva por parte de los servidores y colaboradores corresponde al Código de Integridad, con un 90%, seguido de Respeto y Honestidad, lo que refleja un adecuado reconocimiento de los principios que orientan el actuar institucional. Así mismo, se evidencia que los valores de Diligencia (75%) y Compromiso (76%) presentan los resultados más bajos, constituyéndose en focos prioritarios para el diseño de acciones de fortalecimiento en la vigencia siguiente.

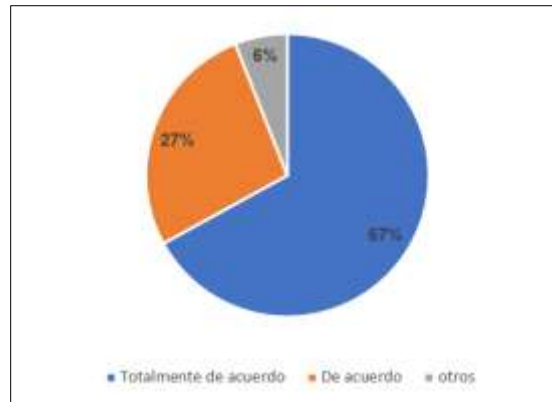
En términos generales, los resultados de la vigencia 2025 evidencian un nivel favorable de apropiación del Código de Integridad en el FONCEP, reflejando avances en la consolidación de la cultura de integridad institucional y aportando insumos relevantes para la formulación y ejecución del Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2026.

7.2. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Esta encuesta analiza la percepción de servidores y contratistas del FONCEP respecto a la Política de Integridad. Los resultados generales son sumamente positivos, con un 94% de favorabilidad acumulada, lo que indica que el Código de Integridad no es solo un documento normativo, sino una guía de conducta interiorizada en la cultura organizacional.

- **Nivel general de apropiación del Código de Integridad**

La apropiación de los valores (Respeto, Honestidad, Trabajo en Equipo, Compromiso, Diligencia, Justicia y Excelencia) muestra una concentración masiva en los niveles superiores de cumplimiento, teniendo una percepción positiva global del 94%



Elaboración propia

Este alto índice sugiere que las campañas de comunicación y sensibilización previas han sido efectivas en la etapa de conocimiento y aceptación.

- **Preguntas con mayor favorabilidad**

Las preguntas 2 y 3 presentan un nivel de favorabilidad superior al 83%, lo cual demuestra que los servidores reconocen la importancia de actuar con integridad y consideran que los valores son aplicados en su quehacer diario. La pregunta 30 alcanzó un 95% de respuestas positivas, evidenciando cohesión en torno a la misión ética de la entidad.

Al existir este consenso sobre el propósito ético de la entidad, facilita la implementación de políticas de transparencia más rigurosas para la vigencia 2026.

- **Preguntas con mayor dispersión**

A pesar de los resultados favorables obtenidos de manera general, se identificaron algunos aspectos en los que las percepciones de los participantes no son homogéneas. En particular, las preguntas 4 y 28 presentan una mayor dispersión en las respuestas, lo que evidencia percepciones diferenciadas frente a la aplicación de determinados valores y prácticas asociadas al Código de Integridad.

De manera específica, la pregunta 4 registra una proporción relevante de respuestas en desacuerdo, lo cual sugiere la existencia de brechas entre los lineamientos establecidos en el Código de Integridad y su aplicación en algunos procesos o situaciones del quehacer institucional. Este hallazgo constituye un insumo clave para orientar acciones de mejora, fortalecer estrategias de sensibilización y reforzar la coherencia entre los principios declarados y las prácticas cotidianas.

Conclusiones:

Con base en los resultados obtenidos en la Encuesta de Percepción del Código de Integridad aplicada a servidores públicos y contratistas del FONCEP, se identifican

avances significativos en la apropiación de los valores institucionales, así como oportunidades de mejora relacionadas con su aplicación práctica en el quehacer diario. Estos resultados constituyen un insumo clave para orientar las acciones de fortalecimiento de la Política de Integridad durante la vigencia 2026.

En este sentido, las acciones a desarrollar se orientarán a consolidar los avances alcanzados y a profundizar la incorporación efectiva de los valores del Código de Integridad en los procesos institucionales, con énfasis en:

- El fortalecimiento de estrategias pedagógicas y de sensibilización enfocadas en la aplicación concreta de los valores en situaciones reales del ejercicio de la función pública, especialmente en aquellos aspectos que presentaron mayor dispersión en la encuesta de percepción.
- La articulación de la Política de Integridad con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, promoviendo coherencia entre los principios éticos y la toma de decisiones institucionales.
- El refuerzo del rol de los Gestores de Integridad como agentes de acompañamiento y promoción de buenas prácticas, mediante espacios de diálogo, reflexión y retroalimentación al interior de las dependencias.
- La consolidación de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir no solo el nivel de conocimiento del Código de Integridad, sino su aplicación efectiva en el desempeño cotidiano.
- El aprovechamiento del alto nivel de apropiación y consenso ético existente para avanzar en prácticas de transparencia y buen gobierno que fortalezcan la confianza institucional y la relación con la ciudadanía.

8. PLAN DE TRABAJO- CRONOGRAMA 2026

Para la elaboración del Plan de Trabajo de la vigencia 2026 se tomaron como referencia los resultados de la encuesta de medición y apropiación de los valores del Código de Integridad en el FONCEP, así como las recomendaciones y sugerencias formuladas por servidores públicos y colaboradores de la entidad.

Así mismo, para la formulación del Plan de Gestión de la Integridad, el FONCEP tuvo en cuenta las etapas establecidas en el documento “Lineamientos – Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital”, las cuales orientan el desarrollo de la política institucional, a saber:

- Alistamiento
- Armonización y/o actualización
- Implementación
- Seguimiento y evaluación

En concordancia con lo anterior, el Plan de Integridad contempla un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad y a la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público al interior del FONCEP.

SUBCOMPONENTE/ ETAPA/FASE	#	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
					Inicio	Fin
ALISTAMIENTO	1	Elaborar el Plan de Gestión de Integridad 2026	Aprobación del Plan de Gestión de Integridad 2026	Área de Talento Humano	Enero 2026	Febrero 2026
ARMONIZACIÓN	1	Socializar el Plan de Gestión de Integridad 2026.	Publicación del Plan de Gestión de Integridad en la Intranet - Publicación en el link de transparencia, página web.	Área de Talento Humano-Gestores de Integridad	Febrero 2026	Marzo 2026
	2	Socializar los resultados de la encuesta de apropiación del Código de Integridad aplicada en el 2025.	Jornada de socialización al equipo de gestores de integridad	Área de Talento Humano-Gestores de Integridad	Febrero 2026	Marzo 2026
	3	Sensibilización a los funcionarios y colaboradores por parte de los Gestores de Integridad	Sensibilización	Área de Talento Humano-Gestores de Integridad	Marzo 2026	Abril 2026
IMPLEMENTACIÓN	1	Aplicar encuesta de percepción del Integridad del DAFP	Aplicación de Herramienta del DAFP.	Área de Talento Humano	Junio 2026	Julio 2026
	2	Análisis de los resultados de la Aplicación de la Encuesta	Informe de Resultados	Área de Talento Humano	Agosto 2026	Septiembre 2026
	3	Realizar seguimiento a la actualización de Bienes y Rentas y conflicto de interés por parte de los servidores de la Entidad.	Reporte generado por la plataforma de SIDEAP la actualización de Bienes y Rentas y de la declaración de conflicto de interés.	Área de Talento Humano	Junio 2026	Julio 2026
	4	Realizar durante la vigencia piezas graficas de los valores de integridad o información sobre los cada uno de los 7 valores	7 piezas divulgativas sobre valores del código de integridad.	Área de Talento Humano-Gestores de Integridad	Marzo 2026	Noviembre 2026

SUBCOMPONENTE/ ETAPA/FASE	#	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
					Inicio	Fin
	5	Adelantar reuniones con los Gestores de Integridad	Actas de reunión	Área de Talento Humano- Gestores de Integridad	Febrero 2026	Noviembre 2026
	6	Ejecución de campañas sensibilizaciones, capacitaciones y/o talleres sobre los 7 valores, Política de Integridad - Código de Integridad.	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	Área de Talento Humano- Gestores de Integridad	Febrero 2026	Noviembre 2026
DIAGNÓSTICO	1	Realizar Encuesta Percepción de Integridad - Elaborar Informe de resultados de la encuesta aplicada sobre la percepción del código de integridad y las actividades adelantadas	Formulario de Encuesta Correos electrónicos Informe resultados nivel de percepción de Integridad	Área de Talento Humano- Gestores de Integridad	Noviembre 2026	Diciembre 2026

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2026	Creación y adopción del documento

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
YADIRA TAPIERO DUCUARA Contratista Área Talento Humano CINDY LORENA CUÉLLAR BECERRA Profesional Contratista Área Talento Humano	LEIDY CAROLINA ROJAS ROJAS Responsable del proceso Asesor Responsable Área Talento Humano DANIEL PARRA SILVA Profesional Contratista Asesor Oficina Asesora de Planeación	MANUEL FERNANDO ISAZA GONZÁLEZ Líder del proceso Subdirector Financiero y Administrativo JOAQUIN MANUEL GRANADOS Jefe Oficina Asesora de Planeación