



**FONDECÚN**  
FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA



**FONDECUN**  
FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

# PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

Enero 2024

## Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
(57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial  
 [www.fondecun.gov.co](http://www.fondecun.gov.co)



Gobernación de  
**Cundinamarca**



## 1. ANTECEDENTES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Este modelo, es reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos. Si todos los servidores públicos 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, pues la apuesta del modelo radica en que los esfuerzos administrativos deben terminar en impactar la 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.

La Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se presenta en cumplimiento de la misión institucional y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la Institución, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que, con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

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 o intercomunicada. Por ello es importante contextualizar la dimensión de talento humano, ya que lo concibe 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, en su importancia se debe fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de generación de resultados de entidades públicas.

Concibiendo el Talento Humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública en la entidad y frente al continuo compromiso de la administración en el fomento la integridad pública, se hace necesario fortalecer la cultura en valores en los miembros que la integran.

Por este motivo, para FONDECUN, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y de esta manera promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.

## 2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política busca promover la integridad de los servidores públicos que laboran en FONDECÚN, con el propósito de crear las bases para garantizar una gestión ética y liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas.

### Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fonddecunoficial  
🌐 www.fonddecun.gov.co





### 3. MARCO NORMATIVO

- Ley 734 de 2002
- Ley 1437 de 2011
- Ley 1474 de 2011
- Decreto 1499 de 2017

### 4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

De acuerdo con 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 partes de las entidades, los servidores y los ciudadanos, así las interacciones entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas.

### 5. DEFINICIONES

Encontramos diversas definiciones de integridad, entre otras la planteada por MIPG "la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. 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". (MIPG, 2017).



La integridad es esencial para construir instituciones sólidas y asegura a los ciudadanos que el gobierno está trabajando en su interés, no solo para unos pocos. La integridad no es solo una cuestión moral, también se trata de hacer las economías más productivas, los sectores públicos más eficientes, las sociedades y las economías más inclusivas. Se trata de restablecer la confianza, no solo confiar en el gobierno, sino confiar en las instituciones públicas, los reguladores, los bancos y las empresas. (MIPG, 2017).

Es por ello por lo que las entidades deberán incluir normas, programas, estrategias, políticas y mecanismos de orientación y control, para institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores.

Es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructura 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 éticas del servidor estén alineados en defensa del interés público.

Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un modelo de integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servidor público establecidos en el código de

#### Contáctenos

 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
 (57) 1 - 2432328- 2432806

   @fonddecunoficial  
 www.fonddecun.gov.co





integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflicto 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 FONDECÚN, define los lineamientos internos de integridad pública en los cuales se articulen los elementos de marco de integridad mencionados, propiciando un entorno favorable al servidor público.



## 6. OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que promuevan los valores del Código de Integridad, para fomentar una cultura de buenas prácticas en los colaboradores de FONDECUN, adicionalmente implementar acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses y mitigación.

### 6.1 Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades que le permitan a los colaboradores de la entidad, reconocer e implementar los seis (6) valores del código en su vida cotidiana.
- Promover actividades que generen sentido de pertenencia organizacional a través de los seis (6) valores del código de integridad adoptados por la FONDECÚN.
- 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.
- Identificar las buenas prácticas de los colaboradores, a través de los seis (6) valores del Código de Integridad.
- Realizar campañas de sensibilización referentes a la identificación y declaración de conflicto de intereses.
- Socializar los canales de atención a los funcionarios, y contratistas con los que cuenta la entidad para

#### Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fonddecunoficial  
🌐 [www.fonddecun.gov.co](http://www.fonddecun.gov.co)





# FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

recibir y dar trámite a las PQRS.

## 7. ALCANCE

La estrategia del código de integridad 2024 está diseñado y dirigido para que participen todos los colaboradores contratistas y partes interesadas de FONDECUN, permitiendo el fortalecimiento de la ética y la moral al interior de la entidad.

## 8. ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD

El Equipo de Integridad tendrá los siguientes roles y responsabilidades:

### 9.1. Coordinador GIT Talento Humano

- Coordinar la implementación de las Estrategias del Plan de Gestión del Código de Integridad.

### 9.2. Profesional de Talento Humano

- Formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad y su seguimiento y apoyo en la realización de las actividades.
- Aplicación de la encuesta "test de Integridad".
- Implementación de la estrategia Bienestar Integro.
- Implementación de la Estrategia de Capacitación Integral.

## 9. ESTRATEGIAS

Para dar cumplimiento a la política antes señalada, FONDECÚN designó dentro de la entidad un responsable de esta liderada por el profesional de Talento Humano.

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

- Contar con el liderazgo de la alta dirección en coordinación con el área de Talento Humano.
- Llevar a cabo continuamente ejercicios de participación para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
- 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.
- Sensibilización referente a la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores de área con riesgo de conflicto de intereses y cargos de inspección vigilancia y control.
- 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.

### Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial  
🌐 www.fondecun.gov.co



Gobernación de  
**Cundinamarca**



- Promover la socialización del código de integridad con los servidores de tal manera que surjan reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidor público que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

### CRONOGRAMA

Anualmente y anexo a esta estrategia se adjunta el cronograma de trabajo para la ejecución de las actividades que impactan el cumplimiento de la política de integridad y manejo de conflicto de intereses.

### PRESUPUESTO

Actualmente el código de integridad no cuenta con un presupuesto propio, no obstante, las actividades se realizarán con apoyo presupuestal de los diferentes programas de la Subgerencias Administrativa y Financiera con la gestión del Profesional Universitario con funciones de Talento Humano. También es importante resaltar que las actividades serán desarrolladas con el Talento Humano de la entidad.

### MEDICIÓN

El seguimiento al cumplimiento de las actividades se verificará a través de los siguientes indicadores.

TIPO	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
Fórmula	# de actividades ejecutadas/ # de actividades programadas *100	Porcentaje de apropiación del código de Integridad, según encuesta
Periodicidad	Cuatrimestral	Anual

### 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

Nº	Acción para adelantar	Responsables	Tiempo de ejecución
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad			
1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad. Realizar el Plan de acción y Cronograma con base en lo establecido en el código de integridad el autodiagnóstico de integridad y los resultados del FURAG.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo Semestre
<b>MANTENIMIENTO: Promover y socializar</b>			
1	Desarrollar actividades de sensibilización para la apropiación del código de integridad de la entidad (Aprópiate de nuestro código de integridad) Realizar campaña de divulgación y sensibilización (boletín, protectores de pantalla)	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Primer y segundo semestre 2024

#### Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
(57) 1 - 2432328- 2432806

@fonddecunoficial  
www.fonddecun.gov.co





<b>CAPACITACIÓN</b>			
1	Capacitar a los servidores públicos sobre el código de integridad de la entidad a través de la inducción realizada por el área de talento humano.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Cada vez que haya nuevas incorporaciones de servidores de planta a la entidad
2	Capacitar a los servidores sobre el conflicto de intereses desde que ingresan a la entidad a través de la inducción realizada por el área de talento humano.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Anual 2024
3	Capacitar a los servidores públicos sobre el tema de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo semestre 2024
4	Desarrollar actividades de capacitación sobre identificación y declaración de conflicto de intereses	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo semestre 2024
<b>RECONOCIMIENTOS AL SERVIDOR PÚBLICO ENFOCADO A LOS VALORES</b>			
1	Reconocimiento al servidor público, según elección de compañeros	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Diciembre de 2024
<b>IMPLEMENTACIÓN GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>			
1	Realizar campañas de socialización sobre conflicto de intereses y de la existencia de correo para tal fin	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo semestre 2024
2	Elaborar la guía para gestionar el conflicto de intereses de Fondecún.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo semestre 2024
3	Elaborar y publicar en la Web el formato de declaración de intereses particulares del servidor público. GTH-FR-21.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Primer semestre 2024

**Contáctenos**

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21  
☎️ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial  
🌐 www.fondecun.gov.co





# FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

4	Declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses ley 2013 de 2019. Garantizar que el 100% de los servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la ley publiquen la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por función pública.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST del área de Talento Humano	Durante el año 2024
5	Registro de las declaraciones de conflicto de intereses, realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflicto de intereses que han surtido tramite	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST del área de Talento Humano	Semestralmente
<b>ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ANUAL DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD</b>			
1	Realizar medición sobre el nivel de apropiación del código de integridad y elaborar informe y socialización comité coordinador de control interno.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Segundo semestre 2024
<b>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO INICIATIVAS ADICIONALES</b>			
1	Fortalecer la promoción de acuerdos, compromisos y protocolos éticos, que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de sus servidores públicos.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Anual
2	Realizar capacitaciones en transparencia, servicio al ciudadano y conflicto de intereses, para fortalecer los valores en los servidores públicos.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST	Anual
3	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos.	Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y Profesional SST.	Primer y segundo semestre 2024

Revisó: Leydi Marcela Rueda- Profesional con Funciones de Bienestar y Gestión de Talento Humano

Elaboró: Zully Rodríguez - Profesional Universitario contratista

### Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21

(57) 1 - 2432328- 2432806

@fondecunoficial

www.fondecun.gov.co



Gobernación de  
**Cundinamarca**



Declaración al momento de la contratación

Declaración Anual 1:

Yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, vinculado(a) a esta entidad en calidad de:

Directivo	
Ordenador del gasto	
Responsable del control interno	
Responsable del proceso de contratación (jefe oficina asesora jurídica)	
Responsable de la tesorería	
Responsable del área contable	
Responsable del área de presupuesto	
Responsable de planeación	
Responsable de talento humano	
Responsable de la gestión documental	
Conductor Mecánico	
Supervisor o Gerente de Proyectos	
Otro _____ ¿Cuál? _____	

En el cargo específico de: \_\_\_\_\_, en la siguiente dependencia o área de trabajo: \_\_\_\_\_.

Entiendo la presente como una medida preventiva, manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de intereses particulares, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que es mi interés atender la política de integridad y cumplir con los valores del servicio público del código de integridad.
- Que los conflictos de intereses se pueden presentar cuando el deber propio de la función pública se ve afectado por intereses particulares, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio de funciones y responsabilidades oficiales.
- Que conozco lo dispuesto sobre conflictos de intereses en la normatividad vigente <sup>2</sup>: Código Disciplinario Único <sup>3</sup>, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1474 de 2011.
- Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas.

<sup>1</sup> Los siguientes servidores públicos cada año deben declarar los intereses que podrían ser incompatibles con su desempeño laboral: el personal directivo, y los servidores públicos de otros niveles con responsabilidades de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia, control, contratación, ordenación del gasto, pagaduría o tesorería o quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias, o los más altos cargos de los organismos de control penal, disciplinario y fiscal, entre otros.

<sup>2</sup> código Disciplinario Único (artículo 40, Ley 734 de 2002) y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (artículo 11, Ley 1437 de 2011).

<sup>3</sup> la vigencia de Ley 1952 de 2019 fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Por lo anterior, a continuación, me permito declarar mis intereses particulares:

### 1. Participación en sociedades y vinculación laboral

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios, fundación, asociación u organización con o sin ánimo de lucro, de las cuales soy dueño, socio, representante legal, directivo o empleado, o lo he sido en los últimos 5 años <sup>4</sup>:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas de ingreso y salida	Compromiso vigente de confidencialidad SI/NO

### 2. Actividades económicas o profesionales de los parientes cercanos, cónyuge o compañero permanente

A continuación, registro a mis familiares: cónyuge, compañero(a) permanente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, que por su sus actividades económicas o profesionales de carácter privado podrían generar un potencial conflicto de intereses:

Nombres y apellidos del familiar	Número de documento de identidad	Tipo y grado de parentesco	Descripción de actividades económicas o profesionales	Fechas de ingreso y salida

<sup>4</sup>se incluye el periodo de cinco (5) años para declarar intereses particulares que pueden presentarse por el tránsito de personas entre el sector público y el sector privado.

### 3. Otro interés particular

Describa otras posibles situaciones que puedan generar un potencial conflicto de intereses por la función que desempeña (revise la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento:

Fecha:

Firma del (la) declarante:

Cédula de ciudadanía No. y lugar de expedición:

Se recibe la declaración por parte del superior inmediato, o por el área de recursos humanos de la entidad.

Fecha:

Nombre de quien recibe:

Firma:

Cédula de ciudadanía No. y lugar de expedición:

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar y hacer seguimiento a la situación, así como tomar una decisión sobre el caso en concreto cuando se presente un potencial conflicto de intereses de conformidad con la Ley 1437 de 2011.

**Nota:** La declaración de conflicto de intereses está sujeta a modificaciones de acuerdo con el cambio de circunstancias o situaciones declaradas a su vez que esta declaración será registrada y controlada por la oficina de control interno de la entidad o ente responsable.