



# GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

Política Integridad

2022-2023

Dirección Administrativa y Financiera  
Gestión Talento Humano

Versión 1



  
Salvemos Juntos  
a Cartagena

# Tabla de Contenido

1.	Introducción	3
2.	Objetivo de la Guía	4
3.	Alcance de la Guía	5
4.	Descripción de la Política	7
5.	Marco Conceptual	10
6.	Marco de Referencia	12
7.	Herramientas de Implementación	13
8.	Implementación de la Política	14
9.	Actividades con Potencial Mejoramiento	17



# Introducción

# 1

Dentro de la filosofía de El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, la integralidad es un pilar fundamental en el ejercicio de todo funcionario, teniendo en cuenta que esta hace referencia a la alineación y el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas que son compartidas, y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. Es indispensable que los servidores públicos se comprometan con la integridad en sus actuaciones diarias, mostrando comportamientos basados en honradez, austeridad, virtud y transparencia, siendo coherentes con lo que se dice y lo que se hace, de esta manera se construyen organizaciones públicas transparentes, que con llevan a un Estado eficiente.

La entidad cuenta con un Código de Integridad orientado a fomentar servidores públicos íntegros, con vocación de servicio hacia todos los ciudadanos. De igual manera esta tiene como objeto dentro de esta **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD**, desarrollar mecanismos que generen buenas prácticas y que fortalezcan especialmente la gestión y la planeación, lo cual incluye la gestión de conflicto de intereses, de esta manera se fomenta la confianza de los ciudadanos y/o partes interesadas demostrando en su quehacer, la transparencia y coherencia en sus actuaciones.

Con el fin de afianzar el comportamiento de los funcionarios que integran la entidad, se crea el **Código de Integridad**, en el cual se armonizan los valores definidos en el Código de Ética de la entidad, con los cinco (5) valores propuestos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Adicionalmente se adoptan dos (2) valores, los cuales son: Servicio y Responsabilidad, para un total de siete (7) valores; así mismo se fijan los lineamientos para direccionar la conducta de los servidores públicos y contratistas, los cuales deben conocer e identificar para poder comprometerse con el cumplimiento de los principios y valores de la entidad, descritos en el Código de Integridad, la intención de contribuir al cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales, soportados sobre la ética, que facilite la gestión de la entidad y que refleje la transparencia, para generar credibilidad y confianza.



## 2

## Objetivo de la guía

La presente **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD** tiene como objetivo la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el estado a la ciudadanía de garantizar el interés general en el servicio público.

Por lo cual, es necesaria la unión y coordinación de actividades que se desarrollan por parte de los tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos, como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública y para ello están: el Código de Integridad en el servicio público y la Gestión de Conflicto de intereses.

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, ha apropiado los valores establecidos en el Plan Estratégico, buscando lograr la prestación de un mejor servicio, mediante el aumento de la confianza de los ciudadanos.

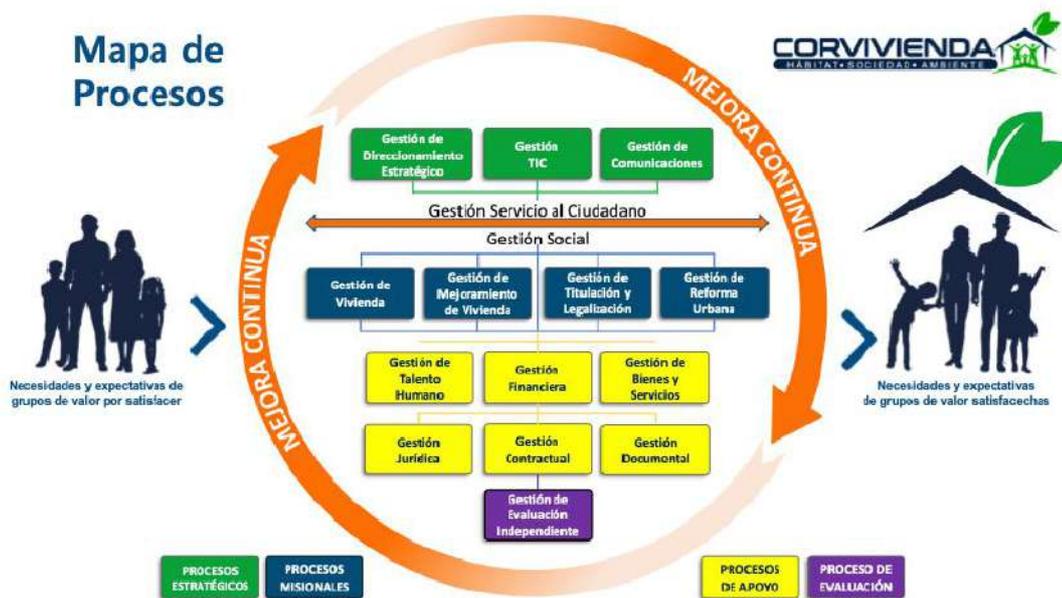
Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFT y al interior de la entidad por la **Dirección Administrativa y Financiera** desde su **Proceso de Apoyo: Gestión de Talento Humano**.



# Alcance de la guía | 3

Es obligación de los funcionarios y contratistas adscritos al Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, acatar las políticas y valores declarados en la **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**, tanto en las tareas diarias, como en su conducta personal. En consecuencia, estos deben adoptar y poner en práctica el **Código de Integralidad** y la **Declaración de los Conflictos de Intereses**, como buenas prácticas en su gestión, con el fin de generar confianza en el ejercicio de su labor y la transparencia hacia la ciudadanía.

Esta Guía de Implementación de la Política de Integridad es desarrollada por la **Dirección Administrativa y Financiera** en su **Proceso de Apoyo Gestión de Talento Humano**.



Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean los Roles, Funciones y Responsables de la **Guía de implementación de la Política de Integridad**.



Dimensión de MIPG	Rol	Función	Responsable
<b>Dimensión 1:</b> Talento Humano / Política de Integridad	Líder de la Política de Integridad	Emitir las normas, manuales, guías y la metodología de seguimiento y evaluación para la implementación de la política de Integridad, en las entidades públicas del orden nacional y territorial.	Departamento Administrativo Función Pública
	Responsable Institucional de la Política de Integridad	Responsable de coordinar, hacer seguimiento y verificación de la implementación de la Política de integridad. Debe garantizar el desarrollo integral de la política al interior de sus entidades, entendiendo que esta es un eje transversal.	Director Administrativo y Financiero / Líder Proceso Gestión del Talento Humano
<b>Dimensión 1:</b> Talento Humano / Política de Integridad	Responsable de orientar la implementación de la Política de Integridad	Orientar la implementación y operación de todas las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Descripción de la Política

# 4

Colombia en los últimos años, ha unido sus esfuerzos para erradicar la corrupción en todas las entidades públicas, por ello ha desarrollado un marco normativo que apoya la Política Pública Integral Anticorrupción (CONPES 167-2013), la cual busca enfrentar la corrupción desde el ámbito del Gobierno Nacional.

En concordancia a lo anterior, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos público, ha establecido dentro de la **Dimensión de Talento Humano**, la **Política de Integridad**, cuyo objetivo es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de esta en las entidades públicas, con miras a garantizar un comportamiento óptimo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Teniendo en cuenta los lineamientos anteriores y la filosofía del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, se establece el **Código de Integridad** y la **Declaración de los Conflictos de Intereses**, como la principal herramienta para la implementación de la política.

### DIAGNÓSTICO

Dentro de la Dimensión de Talento Humano, se establece la Política de Integridad como un factor fundamental para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en ese sentido es primordial que dentro del Direccionamiento Estratégico y en la Planeación, se establezcan los lineamientos para la adopción de esta al interior de la entidad, con el fin de darle soporte institucional.

Teniendo en cuenta la fuerza que ha tomado la transparencia en la gestión pública, se hace necesario, procurar por la integridad pública orientada al desarrollo de acciones que involucren los tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores



La **POLÍTICA DE INTEGRIDAD** está orientada a fortalecer el comportamiento integro en todo los funcionarios y contratistas vinculados al Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, con el fin de fomentar la confianza en la ciudadanía, para garantizar la efectividad y transparencia de la gestión. Esta política incorpora como instrumentos del marco de integridad, el **Código de Integridad** y la sensibilización sobre la Gestión de Conflictos de Intereses de funcionarios y contratistas.

Para facilitar la implementación del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, elaboró el Código de Integridad como una herramienta que busca que los funcionarios y los contratistas la adopten con comportamientos íntegros. Este contiene los siguientes valores que hacen parte del Plan Estratégico de la entidad (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Servicio y Responsabilidad).

Para garantizar la apropiación de los valores en el ejercicio diario de los funcionarios, se tomarán las siguientes acciones:

1. Se abrirán espacios para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
2. Establecer un sistema de seguimiento de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
3. Promover actividades experienciales que conlleven a la reflexión acerca de su quehacer y rol como funcionarios que favorezcan el cambio en su comportamiento.

De igual forma, se establecerá un procedimiento para la identificación y declaración de conflictos de interés, el cual se constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los funcionarios de CORVIVENDA, para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

De esta manera se crea una cultura de declaración debido a la cual el funcionario no tiene por qué sentirse intimidado al reconocer que ha incurrido en un conflicto de interés, por el contrario, el funcionario que declara está previendo el riesgo de afectar su carrera profesional.



Para gestionar y reportar los conflictos de interés se debe seguir la siguiente ruta:

1. Defina el alcance de la gestión del conflicto de intereses: La entidad debe hacer una revisión interna para identificar los cargos o perfiles que cobija la medida.
2. Establezca un proceso de comunicación y sensibilización sobre la temática de conflicto de intereses: en el cual se le dé a conocer a funcionarios y contratista los siguientes temas:
  - Que es un conflicto de interés.
  - La clasificación de los conflictos de interés.
  - Causales de inhabilidad.
3. Implementar un proceso de gestión para el manejo de conflictos:
  - Dar a conocer el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto.
  - Realizar periódicamente la declaración de conflicto de intereses.
  - Ejecute un plan de seguimiento y monitoreo de casos de conflictos de intereses.

Para la aplicabilidad de estos en el día a día, contaremos con el apoyo del **Director Administrativo y Financiero**, y **Líder del proceso de Gestión de Talento Humano**.



## 5

## Marco conceptual

**INTEGRIDAD:** Es la alineación consistente con el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados (OCDE, 2010, p. 3).

**CONFLICTO DE INTERESES:** Cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016, p. 9).

**CORRUPCIÓN:** Abuso de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, en el que se incurre al ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicio o beneficio de cambio de acciones, decisiones u omisiones. (Transparencia Internacional, 2017).

**CONFIANZA INSTITUCIONAL:** La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa. (USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006).

**VALORES:** se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra (Honestidad, responsabilidad, cumplimiento, etc.)

**ÉTICA PÚBLICA:** disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.



**PRINCIPIOS:** se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta (según el DRAE). 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 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.

**GESTIÓN ÉTICA/ GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD:** actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública. Este concepto sostiene que cada miembro del sistema es un actor e interlocutor legítimo en la configuración del tipo de relaciones que mantendrán entre sí y con los sistemas circundantes; por tanto, se enfoca hacia un estilo dialógico que respeta, escucha y comprende al otro en su diferencia, pero también en la perspectiva de construir de manera consensuada y colectiva el mundo que conjuntamente quieren vivir.

**TRANSPARENCIA:** actuar con claridad en el ejercicio de la función pública, sin dejar dudas o generar ambigüedades.

**CAMBIO CULTURAL:** modificación de los comportamientos mediante la generación de nuevos hábitos.

**COMPORTAMIENTO:** Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** 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 comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.



## 6

## Marco de referencia

**LEY 734 DE 2002** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.” Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.

**LEY 1437 DE 2011** “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.” Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.

**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.” Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

**DECRETO 1499 DE 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.” Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.



## Herramientas de Implementación

# 7

Para la correcta implementación de la GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas disponibles en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, los cuales podrán ser consultados de manera permanente a través del siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>



# 8

## Implementación de la Política

Para la implementación de la **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**, el Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA define los lineamientos internos para proporcionar un entorno favorable para el desarrollo de comportamientos éticos de los funcionarios.

### ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Categorías	Actividad de gestión	Estrategias por desarrollar	Producto esperado	Política con la que interactúa	Responsables	Periodicidad
Diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Análisis de resultados del FURAG	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión FURAG diligenciado y análisis realizado.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción.	Jefe Oficina Asesora de Planeación.  Control Interno.  Gestores de Integridad  Talento Humano	Análisis Anual FURAG febrero 2023
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Implementar el Código de Integridad.	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Código de integridad Implementado.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción.	Gestores de integridad  Talento Humano	Enero 2023
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Declaración elaborada y suscrita por funcionarios y contratistas.	Desarrollar carta de compromiso de declaración de conflicto de interés por parte de funcionarios y contratistas.	Compromiso de declarar conflictos	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción.	Dirección Administrativa y Financiera.  Talento Humano.  Todos los funcionarios	Enero 2023

Categorías	Actividad de gestión	Estrategias por desarrollar	Producto esperado	Política con la que interactúa	Responsables	Periodicidad
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Formato Elaborado.	Desarrollar carta de declaración de conflictos de interés reales o aparentes.	Declaración de Conflictos.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Todos los funcionarios y contratistas.	Cada vez que se presente la situación de conflicto de intereses
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Realizar medición de la apropiación de los valores en los servidores	Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Medición de apropiación de valores.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Semestral
	Socializar el Código de Integridad	Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas	Código de Integridad Socializado.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Semestral 2023
	Retroalimentación a partir de resultados sobre Código de Integridad	Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	Código de Integridad Socializado.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Semestral 2023



Categorías	Actividad de gestión	Estrategias por desarrollar	Producto esperado	Política con la que interactúa	Responsables	Periodicidad
<b>Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad</b>	Programa de Inducción y Reinducción con temas de Código de Integridad	Programa de inducción y reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad y temas de sus cargos.	Código de Integridad implementado	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Anual
	Presupuesto para código de integridad.	Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	Código de Integridad implementado	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Anual
	Implementar código de integridad	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Código de Integridad implementado	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Anual
	Documentar los resultados de implementación del Código de Integridad.	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Resultados de implementación del Código de Integridad Documentado.	Política de Gestión Talento Humano.  Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestores de Integridad.  Talento Humano	Anual

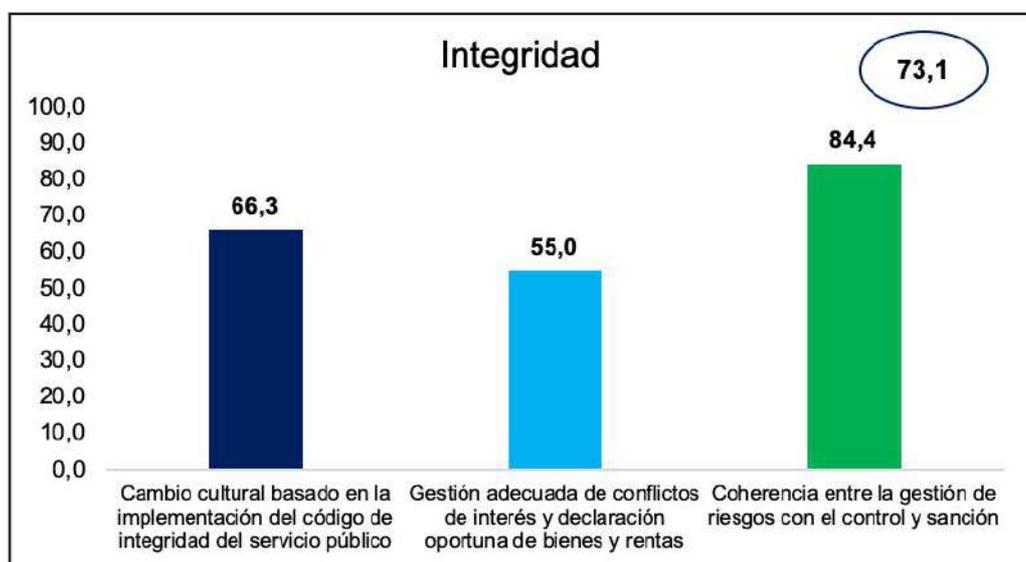
## Actividades con Potencial Mejoramiento

# 9

Los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión FURAG por la **POLÍTICA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD** para la vigencia 2021 fue del **73,1%**, y los índices desagregados de la política tuvieron los siguientes avances de gestión:

- 66,3% - Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público
- 55% - Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas
- 84,4% - Coherencia entre la gestión riesgos con el control y sanción

Los resultados dejan entre ver que es importante generar acciones que fortalezcan la política y a la vez acciones que mantengan los resultados FURAG obtenidos, lo que va a permitir el **cierre de brecha** en la política.



Con el fin de mejorar el puntaje obtenido en el FURAG-2021, es necesario implementar unas actividades de gestión que la misma herramienta FURAG nos sugiere para avanzar y que se debe desarrollar con el fin de lograr el cierre de brecha de la política y mantenimiento de las actividades que se encuentran en desarrollo.



Categoría	Actividades de Gestión	Producto esperado	Responsables	Fecha de entrega de productos
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Generar un instrumento de medición del nivel de conocimiento y práctica de los valores institucionales (encuesta digital).	Instrumento de medición del nivel de conocimiento y práctica de los valores institucionales.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Implementar el canal de recepción de la información el cual esta referenciado en la entidad mediante correo institucional crear botón de sugerencias en la página web.	Canal de recepción de la información el cual esta referenciado en la entidad mediante correo institucional crear botón de sugerencias en la página web.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.	Realizar listado de posibles casos de conflicto de interés y socializarlos entre los servidores públicos de la entidad.	Listado de posibles casos de conflicto de interés y socializarlos entre los servidores públicos de la entidad.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés.	Estructurar un equipo interdisciplinario en la entidad con participación de servidores públicos de todas las dependencias en aras de cumplir con los diferentes roles de verificación de la no ocurrencia.	Equipo interdisciplinario en la entidad con participación de servidores públicos de todas las dependencias en aras de cumplir con los diferentes roles de verificación de la no ocurrencia.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.	Establecer en la página web un Botón de sugerencias sobre la <b>INTEGRIDAD SOY</b> , canal de denuncias, sugerencias y aclaración de dudas de posibles casos de conflicto de interés.	Botón de sugerencias sobre la <b>INTEGRIDAD SOY</b> , canal de denuncias, sugerencias y aclaración de dudas de posibles casos de conflicto de interés.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022

Categoría	Actividades de Gestión	Producto esperado	Responsables	Fecha de entrega de productos
Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular por seguir.	Elaborar una guía institucional sobre el manejo de los conflictos de interés. ¿qué? ¿son?, como identificarlos? ¿Y cómo denunciarlos?	Guía institucional sobre el manejo de los conflictos de interés.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Desarrollar un mecanismo para el registro de la gestión de los conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad.	Estructurar y colgar en la página web un formulario estilo entrevista mediante el cual el funcionario pueda seleccionar los datos básicos que brinden la información para conocimiento para el manejo del caso por el equipo institucional interdisciplinario y su registro en la nube	Formulario estilo entrevista mediante el cual el funcionario pueda seleccionar los datos básicos que brinden la información para conocimiento para el manejo del caso	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Elaborar matriz de seguimientos de los casos presentados mediante el canal de recepción de información.	Matriz de seguimientos de los casos presentados mediante el canal de recepción de información	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.	Elaborar y mantener archivo sobre las declaraciones de renta de los servidores públicos de la entidad en aras de que no se presenten conflictos de interés con las contrataciones y/o adquisiciones que tenga la entidad.	Archivo sobre las declaraciones de renta de los servidores públicos de la entidad	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022



Categoría	Actividades de Gestión	Producto esperado	Responsables	Fecha de entrega de productos
Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de estos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Colgar en página web en el Botón de <b>INTEGRIDAD SOY</b> guía de manejo de conflictos de interés, listado de posibles conflictos de interés y matriz de riesgo de anticorrupción de la entidad.	Botón de <b>INTEGRIDAD SOY</b> guía de manejo de conflictos de interés, listado de posibles conflictos de interés y matriz de riesgo de anticorrupción de la entidad.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos, en los plazos y condiciones de los artículos 13 al 16 de la Ley 190 de 1995. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Reiterar mediante memorando la entrega a la oficina de talento humano de la información de cada servidor público de la planta de cargos de Corvivienda, e informar mediante un listado para su conocimiento.	Listado de los servidores públicos con la Declaración de Bienes y Rentas	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.	Crear base de datos con los funcionarios que posean empresa con fin de tener a la mano una fuente de información y verificación a la hora de realizar las posibles contrataciones de bienes y servicios.	Base de datos con los funcionarios que posean empresa con fin de tener a la mano una fuente de información y verificación	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.	Asociar la información de la base de datos solo con la información empresarial de tal manera que se sobre entienda que si la empresa se encuentra en la base de datos hace parte de una de las declaraciones de bienes y rentas deprecionadas en la entidad	Base datos Cruce de información de las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos con base datos empresarial	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022



Categoría	Actividades de Gestión	Producto esperado	Responsables	Fecha de entrega de productos
Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar que los altos directivos y contratistas de la entidad presenten en forma oportuna la declaración que los obliga la Ley 2013 de 2019. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Implementar Lista de chequeo de los requisitos de contratación para el personal de libre nombramiento y contratistas de la entidad, mediante el cual se solicite la actualización de la declaración bienes y rentas para efectos de contratación y manejo adecuado de la plataforma SIGEP en la verificación de la información de los contratistas y funcionarios de planta.	Lista de chequeo de los requisitos de contratación para el personal de libre nombramiento y contratistas de la entidad,	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022
Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.	Adopción de la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y Diseño de Controles en entidades públicas.	Acta de aprobación por parte de Comité de Gestión y Desempeño y/o Acta de aprobación por parte de Oficina asesora de control interno.	Técnico / Talento Humano	30 /12/2022

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION CAMBIOS DE CONTENIDO
1.0	16/11/2022	Elaboración del documento.



**FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y  
REFORMA URBANA DISTRITAL - CORVIVIENDA**



**Página web:**  
[www.corvivienda.gov.co](http://www.corvivienda.gov.co)



**Teléfono: 301 479 3336**



**Redes Sociales:**  
[@corviviendacartagena](https://www.instagram.com/corviviendacartagena)



**Dir: Manga 3ª Avenida, Calle 28 #21-62**



**Email: [atencionalusuario@corvivienda.gov.co](mailto:atencionalusuario@corvivienda.gov.co)**