



## POLÍTICA DE INTEGRIDAD

### 1. Introducción

El Instituto Distrital del Deporte, la Recreación, y el Tiempo Libre de Buenaventura “INDERBUENAVENTURA”, es el ente del Deporte, la Recreación y el aprovechamiento del tiempo libre del Distrito de Buenaventura creado por medio del Acuerdo 008 de 2013 como un establecimiento público del orden Distrital, dotado de Personería Jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, que hace parte integrante del Sistema Nacional del Deporte y ejecutor del plan nacional de deporte, la recreación y la educación física que trata la Ley 181 de 1995, con el objetivo principal de:

“Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la Educación Física y la Educación extraescolar como contribución al desarrollo integral del individuo y la integración comunitaria, para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Distrito de Buenaventura en sus áreas urbana y rural.”

Es por ello que, esta entidad consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman establece por medio del presente instrumento las directrices y lineamientos mediante los cuales, fortalecerá la apropiación de la ética y el comportamiento de sus servidores, en este sentido, ha desarrollado varias estrategias orientadas a la sensibilización y el acompañamiento permanente a través de la aplicación de encuestas y la obligatoriedad de realizar el curso del Modelo Integrado Planeación y Gestión (MIPG)- Departamento Administrativo de Función Pública.

### 2. Objetivo de la política de integridad

#### 2.1. General

Establecer el compromiso y lineamientos para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan fortalecer una cultura organizacional, orientada a la integridad, promoviendo la aplicación de los valores estipulados en el código de integridad adoptado por el INDERBUENAVENTURA.



## 2.2. Específicos

- Fomentar entre los servidores una cultura organizacional basada en la integridad y legalidad, en el ejercicio de la gestión pública que fortalezca y defienda lo público.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores de la gestión pública.
- Determinar los lineamientos necesarios para la implementación del código de integridad, establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Adelantar acciones orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y percepción de los grupos de valor del instituto.

## 3. Alcance

Esta política aplica para todo el personal vinculado al INDERBUENAVENTURA incluyendo entrenadores, personal de mantenimiento, contratistas y demás colaboradores en todos los procesos de la institución.

## 4. Definiciones

- **Integridad:** Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
- **Integridad pública:** Se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.
- **Código de Integridad:** Herramienta diseñada por Función Pública, en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.
- **Principios y Valores:** Los principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como 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.

- **Ética:** Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.
- **Ética Pública:** Se refiere a la 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 y según los principios de la administración pública.

## 5. Marco normativo

- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”
- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- 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 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”.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2013 de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

## 6. Descripción de la política

A continuación, se describe la Política de Integridad del INDERBUENAVENTURA, en el marco de la cual todo el personal vinculado al mismo incluidos los entrenadores, contratistas y de



las colaboradoras manifiestan su compromiso con la integridad, en el desarrollo de su gestión y en el logro de los objetivos estratégicos institucionales, a través del fomento de una cultura de eficiencia, legalidad y vocación en la prestación del servicio que permitan satisfacer los requerimientos y necesidades de nuestros grupos de valor, el buen manejo de los recursos públicos y el desarrollo de sus estrategias; todo esto enmarcado en los valores establecidos en el código de integridad que incentivan las conductas y responsabilidad personal donde prevalece el bien general antes del particular, con un enfoque preventivo a través de la identificación de riesgos y controles en torno a la integridad pública”

Para el cumplimiento de esta política el instituto deberá:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del Área de Talento Humano.
- Adoptar, apropiar y actualizar el Código de Integridad de conformidad con las particularidades y autonomía del INDERBUENAVENTURA, adicionando los principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los valores establecidos en el Código y si se requiere incluir valores adicionales.
- Promocionar y fortalecer la cultura de la integridad en su equipo directivo, contratistas y demás colaboradores.
- Establecer las pautas para la incorporación de prácticas de la lucha en contra del soborno en la entidad.
- Publicar el código de integridad en la página del INDERBUENAVENTURA donde tenga fácil acceso su equipo directivo, administrativos, contratistas y demás colaboradores que hacen parte de la entidad.
- Promover los temas de integridad pública en los espacios de inducción y reinducción.
- Desarrollar procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores sobre integridad y valores.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios establecidos en el Código de Integridad del Instituto.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

## 7. Código de integridad

El Código de Integridad del INDERBUENAVENTURA contiene cinco (5) valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia).

**Distrito Especial de Buenaventura**

Calle 1° 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com



La finalidad de este código pretende que la entidad se caracterice por ser eficiente y transparente; cuente con servidores públicos, íntegros y de calidad y con una ciudadanía confiada y segura.

## 8. Identificación del conflicto de interés

Como parte esencial de la integridad el equipo directivo, administrativos, contratistas y demás colaboradores reconoce que la entidad pública se caracteriza por tener una forma específica de actuar frente a lo público, es decir, que cuando se deben tomar decisiones en ejercicio de sus funciones o en cumplimiento de las actividades propias del objeto contractual, respectivamente, en el que se enfrentan al interés personal y al interés colectivo, simultáneamente, se pone a prueba su integridad, de manera tal que, se encuentra frente a una situación denominada conflicto de interés, en la que debe primar siempre la escogencia del interés público, sobre el interés privado o particular.

El Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 Código Disciplinario Único consagra en relación con el conflicto de interés:

*“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

*“Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.”*

A su vez el Artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, reza:

*“Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido”.*

Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo*

Distrito Especial de Buenaventura

Calle 1° 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com



- su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
  3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
  4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
  5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
  6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
  7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
  8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
  9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
  10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
  11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa



- sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.
12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
  13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
  14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.
  15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
  16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de junta directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.”

La normativa anterior permite inferir que las causales son taxativas y hacen relación a intereses de carácter familiar, afinidad, amistad, enemidad, contractual, entre otros. Cuando se presentan, no se puede perder de vista que quien se encuentra vinculado con el Estado está sujeto a reglas y normas, en virtud de las cuales su comportamiento debe obedecer a lo que debe hacer y no a lo que quiere hacer. Ya que siempre va afectar la imagen de la Administración Pública, en la cual prevalece el interés general sobre el interés particular

## 9. Implementación

Para llevar a cabo su implementación se definen los siguientes roles y responsabilidades del Código de Integridad.

Dependencia	Rol	Responsabilidad
Área Administrativa - Financiera	Definición de presupuesto	Asignar el presupuesto para adelantar actividades de capacitación sobre la

Distrito Especial de Buenaventura

Calle 1° 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com



		materia que se requieran los funcionarios del Instituto.
Área de Talento Humano	Líder de la política de integridad	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad.
Área de Planeación	Actividades de diagnóstico y planeación	Acompañar la realización del diagnóstico, desarrollo de los procesos de formación, capacitación y sensibilización de los servidores en la mesa de trabajo.
Área de control interno	Seguimiento y Control	Velar por la correcta ejecución de las responsabilidades asignadas a las dependencias en cumplimiento de la política de integridad. Servir de apoyo en la consecución de que el personal de la entidad se certifique en el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP. Acompañar las mesas de sensibilización promoviendo la aplicación del Código de Integridad como deber de los servidores públicos de la entidad.
Comunicaciones	Comunicación interna y externa	Participar en el desarrollo de la estrategia de comunicación y gestión de redes sociales para promover la ética y la integridad en el

		INDERBUENAVENTURA así como promover el código de integridad a la ciudadanía en general.
	Impulsar estrategias de innovación tecnológica	Apoyar las estrategias de sensibilización y comunicación definidas por el equipo responsable de la ejecución de la política de integridad cuando requieran componentes tecnológicos.

### 10. Estrategias institucionales para promover y fortalecer la cultura de integridad

Actividades	Estrategias	Periodicidad
Implementar el código de integridad	Desarrollo de actividades de sensibilización con grupos focales del instituto para que se conozca el código de integridad y los valores.	Semestral
	Correos electrónicos con la definición de cada uno de los valores.	Semestral
	Concursos e incentivos que motiven la apropiación de los valores del código.	Anual
	Semana del servidor público y colaboradores del instituto donde se enaltecen los valores del código con el fin de lograr compromiso y apropiación.	Anual
Evaluación y seguimiento	Mediante encuesta digital evaluar el conocimiento de todos los colaboradores del Instituto sobre los conceptos establecidos en el código de integridad.	Anual

### 11. Seguimiento y monitoreo



Humano realizará seguimiento a las estrategias establecidas en esta Política y reportar los avances en las actividades establecidas en el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Área de Control Interno realizará una evaluación y validación de las estrategias establecidas en esta política y a los avances en la implementación de la Política de Integridad de MIPG, a través de las auditorías de gestión o solicitudes de información de los avances correspondientes.

**Distrito Especial de Buenaventura**

Calle 1ª 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com