

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 1 de 28</p>

**CODIGO DE INTEGRIDAD**

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DEL CAUCA -  
INDEPORTES CAUCA**

**VIGENCIA 2022**

Subgerencia Administrativa y Financiera  
 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA  
 apoyogerenciath@indeportescauca.gov.co  
 Carrera 7 N° 7 – 90 Centro  
 Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928  
 www.indeportescauca.gov.co



 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 2 de 28</p>

## Contenido

<b>INTRODUCCION</b> .....	3
<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	4
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	5
<b>3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	6
<b>4. OBJETIVO</b> .....	9
<b>4.1. Objetivos Específicos</b> .....	9
<b>5. ALCANCE</b> .....	10
<b>6. INTEGRIDAD</b> .....	10
<b>7. CODIGO DE INTEGRIDAD</b> .....	11
<b>7.1. Lista De Acciones Código De Integridad</b> .....	12
<b>7.1.1. Honestidad</b> .....	12
<b>7.1.2. Respeto</b> .....	14
<b>7.1.3. Compromiso</b> .....	16
<b>7.1.4. Diligencia</b> .....	17
<b>7.1.5. Justicia</b> .....	18
<b>7.1.6. Amabilidad</b> .....	20
<b>7.1.7. Austeridad</b> .....	21
<b>8. GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD</b> .....	23
<b>9. INFRACCION AL CODIGO DE INTEGRIDAD</b> .....	24
<b>10. PLAN DE IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD</b> .....	24

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 3 de 28</p>

## INTRODUCCION

El cimiento de la ética, así como su fortaleza está dada en las relaciones sociales. De igual manera, la ética de lo público, como parte del actuar y del comportamiento de todo servidor público que vive y perdura en todo conglomerado social, está proporcionada en sus intervenciones con sus compañeros de trabajo y en su trato con la ciudadanía en general, siempre y cuando aquel genere la confianza que la ciudadanía reclama de él. La confianza como atributo del servidor público constituye un capital invaluable que nunca debe perderse en la cotidianidad de su actuar.

Los principios de la función administrativa contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política colombiana, constituyen un valor trascendental y objetivo del ser humano, que al ser desarrollados e interiorizados por todo trabajador del estado garantiza un buen y excelente servicio público; sobre todo, hace que los intereses generales de la sociedad primen sobre los particulares y los recursos públicos sean respetados. De ahí que es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias.

Es así como el Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca - Indeportes Cauca, toma la decisión de vincularse a la iniciativa el Departamento Administrativo de la Función Pública transformando sus principios del Código de Ética en los valores del Código de Integridad, dentro del marco normativo de implementación del Decreto 1499 de 2017, en concordancia a la Ley 1952 de 2019 y la Ley 1437 del 2011.

La socialización, interiorización y aplicación del presente código a cada servidor público del instituto, fomentará la creación de una cultura organizacional de atención al ciudadano y de entrega en su labor de forma que se renueve su sentido de servir por el bienestar de la comunidad con responsabilidad pública y social a través de acciones e interacciones fundamentadas en valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia en alineación con la misión, la visión, los objetivos y las políticas institucionales.

En el presente Código encontrará una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos. Y a través de la promoción de estos valores y de una serie de reglas de acción sencillas el Código orientará, de manera pedagógica y con un enfoque

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 4 de 28

preventivo, nuestras actuaciones como servidores, dándonos pautas concretas de cómo debe ser nuestro comportamiento en el ejercicio de nuestra labor (Departamento Administrativo de la Función Pública).

## 1. ANTECEDENTES

Desde el año 2006 y hasta el 2017, en concordancia con lo que establecía el Modelo Estándar de Control Interno (MECI 2014), en el elemento “Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos” del componente “Talento Humano”, las entidades del estado debían adoptar el Código de Ética, como un referente explícito de los valores que promulga cada una ellas para guiar los comportamientos de sus servidores. Es así como en el año 2016 y cumplimiento a lo establecido, el Instituto Departamental de Deportes del Cauca, actualizó el código de ética.

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), teniendo en cuenta entre otros contenidos, un estudio sobre gobernanza pública, efectuado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso para el ingreso de nuestro país a dicha organización multilateral, organismo que además realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos de ética de las entidades construidos a partir del MECI, entregando como resultado las bases para la construcción del nuevo código único.

Es importante mencionar que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), no proporciona recursos financieros, es un organismo que se dedica a prestar asesoría tendiente a mejorar las políticas públicas de los países miembros o de terceros que lo soliciten, tiene como objetivo promover políticas para mejorar el bienestar social y económico de todos los pueblos del mundo, cooperando para responder a los desafíos económicos, sociales, medioambientales y de buen gobierno.

Es relevante subrayar que, como ya se mencionó, el proceso de construcción del Código de Integridad para todas las entidades del Estado colombiano estuvo antecedido del diagnóstico realizado por la OCDE, a los códigos de ética en Colombia, el cual concluyó que estos se caracterizaban por su disparidad, por ser extensos y en algunos casos producto de consultorías externas, desconocidos por la mayoría de los trabajadores, al no existir la debida divulgación al interior de las entidades, razón por la cual, claramente no se actuaba en consecuencia con lo

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 5 de 28</p>

plasmado en ellos, por parte de los servidores públicos. En consecuencia, recomendó como una buena práctica la construcción participativa del código de Integridad, para determinar los principios que lo integran y de esta forma permitir que los funcionarios se apropien del contenido y de lo que significa el instrumento para la entidad.

Con base en estas recomendaciones el Departamento Administrativo de la Función Pública, lideró la construcción del Código Único de Integridad para el Servicio Público Colombiano, planteando redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. En consecuencia, mediante la constitución de un equipo interdisciplinario, adelantó el proceso que propició la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, producto de lo cual se seleccionaron los valores de Honestidad con 13.879 votos, Respeto con 1.168 votos, Compromiso con 4.137 votos, Diligencia con 2.138 votos y Justicia con 643 votos.

Es pertinente subrayar que, el Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del estado en las que su capital social implique una participación superior al 90% de recursos públicos.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, el Instituto Departamental de Deportes del Cauca, atendiendo lo reglamentado y la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), procedió a realizar la transición desde el Código de ética al de Integridad, teniendo en cuenta que, a partir de los lineamientos, este último busca reconocer las particularidades de cada entidad e involucrar más directamente a los servidores de cada una. El Código de Integridad está concebido como el código general del servicio público, y por lo tanto la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación, a través de la inclusión de principios de acción particulares partiendo de los 5 valores del Código General.

## 2. MARCO LEGAL

En el presente marco normativo se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 6 de 28

cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, elementos que buscan generar un impacto positivo en la gestión de las entidades frente a la percepción y confianza de la ciudadanía, en procura de fortalecer la institucionalidad.

NORMAS AFINES CON LA TRANSICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA AL DE INTEGRIDAD	
NORMA	DESCRIPCION
LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, para el ejercicio de lo previsto en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política.
LEY 1474 DE 2011	Se dictan normas para fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción. Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; En concordancia con el Decreto Nacional 124 de 2016
LEY 1712 DE 2014	Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública. Regula los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
LEY 1753 DEL 2015	Plan nacional de desarrollo 2014-2018. artículo 133, se estableció integrar en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998 y de Gestión de la Calidad contenido en la Ley 872 de 2003.
DECRETO NACIONAL 1499 DE 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, e incluye la política de integridad.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

**Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

**Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 7 de 28</p>

cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

**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 redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

**Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

**Cultura Organizacional:** Se define como el 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 como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

**Ética:** (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) 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

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 8 de 28</p>

de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

**Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:** La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

**Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el 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. Ahora bien, 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.

**Hábito y Costumbre:** Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter social.

**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

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 9 de 28</p>

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.

**Transparencia:** Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la transparencia, en la dimensión propia del desarrollo administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

## 4. OBJETIVO

Disponer de una herramienta institucional que oriente las actuaciones diarias de los servidores públicos y colaboradores del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, con miras a que se favorezca una gestión eficiente, íntegra y transparente, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental.

### 4.1. Objetivos Específicos

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación 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 y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 10 de 28

- Ejecutar acciones encaminadas a la adopción, fomento y práctica de los valores institucionales establecidos en el presente código.
- Reducir la aceptación institucional y social de prácticas, hábitos y comportamientos contrarios a los valores del servicio público, en los servidores públicos y demás personas que laboran en INDEPORTES CAUCA.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas.

## 5. ALCANCE

El presente Código de Integridad aplica a todos los servidores públicos y contratistas vinculados mediante orden de prestación de servicios para apoyo a la gestión del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, quienes han acordado y se han comprometido a acoger, respetar y cumplir responsablemente lo instituido. Aplica para todos los procesos administrativos y operacionales que realiza el instituto, en los distintos niveles de gestión directiva, administrativa, técnica y operativa.

## 6. INTEGRIDAD

Consultado el diccionario, se tiene que, *“Integridad deriva del adjetivo integer, que significa intacto, entero, no tocado o no alcanzado por un mal. Con respecto a una persona, la integridad personal puede referirse a un individuo educado, honesto, apropiado, que tiene control emocional, respeto por sí mismo y por los demás, que es además responsable, disciplinado, directo, puntual, leal, pulcro y que tiene firmeza en sus acciones, por lo tanto, es atento, correcto e intachable”.*

En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el 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

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 11 de 28</p>

ellos. 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. Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.

Conforme a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público. Entendida de esta manera, 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”*.

El Departamento Administrativo de la Función Pública también expresa que, *“para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias”*. En consecuencia, para contribuir con el impulso de la integridad es imprescindible acoger las políticas públicas en forma consecuente, las técnicas y normativas para que a través de un ejercicio comunicativo y pedagógico se logre efectuar cambios concretos en las percepciones y las actitudes de los servidores públicos y las entidades.

En esencia el Código de integridad, antes Código de ética, debe ser entendido como una herramienta que propende por un cambio en las percepciones de los servidores públicos, en los hábitos y comportamientos en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro y eficiente y adoptarse como la guía de comportamiento, a partir de la vocación servicio, de manera que permita fortalecer la eficiencia de las instituciones públicas en la prestación de los servicios y generar la confianza del colectivo social hacia la institucionalidad.

## 7. CODIGO DE INTEGRIDAD

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 12 de 28

Los valores como atributos morales y convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, bien sean éstos personales o colectivos. En el caso del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca – INDEPORTES CAUCA, se pretende alcanzar los propósitos institucionales y favorecer la gestión eficiente, íntegra y transparente.

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, y tiene, adicionalmente, en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad.

Es pertinente mencionar que la construcción de este código en el Instituto ha adoptado la metodología de armonización del DAFP que permitió hallar los puntos de encuentro entre el anterior Código de Ética y el presente, adoptando los valores propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, acogiendo los cinco (5) valores que contiene el código para el sector público colombiano y la entidad determinó incluir dos (2) valores más, estableciéndose un total de siete (7) valores, que serán la guía para el actuar diario de los trabajadores de INDEPORTES CAUCA así:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Amabilidad
- Austeridad

## 7.1. Lista De Acciones Código De Integridad

### 7.1.1. Honestidad

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 13 de 28</p>



## LO QUE HAGO

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque

es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

Subgerencia Administrativa y Financiera  
 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA  
 apoyogerenciath@indeportescauca.gov.co  
 Carrera 7 N° 7 – 90 Centro  
 Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928  
 www.indeportescauca.gov.co



 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 14 de 28</p>

- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible

a través de los medios destinados para ello.

- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

## LO QUE NO HAGO

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

- Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- Estar descuidado con la información a mi cargo, y con su gestión.

### 7.1.2. Respeto

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 15 de 28</p>



## LO QUE HAGO

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

## LO QUE NO HAGO

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 16 de 28</p>

### 7.1.3. Compromiso



### LO QUE HAGO

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 17 de 28

## LO QUE NO HAGO

- Trabajar con una actitud negativa, que puede afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Pensar que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Evito ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

### 7.1.4. Diligencia



## LO QUE HAGO

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir

con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 18 de 28</p>

- Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio

- público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

## LO QUE NO HAGO

- Malgastar los recursos públicos a mi cargo.
- Postergar las decisiones o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.

- Demostrar falta de interés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evadir mis funciones y responsabilidades ningún motivo es más importante.

### 7.1.5. Justicia

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 19 de 28</p>



## LO QUE HAGO

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 20 de 28</p>

## LO QUE NO HAGO

- Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

### 7.1.6. Amabilidad



 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 21 de 28</p>

## LO QUE HAGO

- Practico la cortesía, junto con las palabras mágicas (por favor, gracias, perdón, con su permiso, a la orden), mantengo contacto visual con el interlocutor. Soy paciente, atento y considerado. Trato a las personas con respeto, de la manera en que me gustaría que me trataran.
- Hago saber al otro que le presto atención mediante actos de escucha activa.
- Sonrío, transmito la sensación de compañía, de gusto por tener la oportunidad de compartir o identificarse con otros.

- Reconozco el valor del tiempo de los demás
- Atiendo a todos, no sólo a los más cercanos.

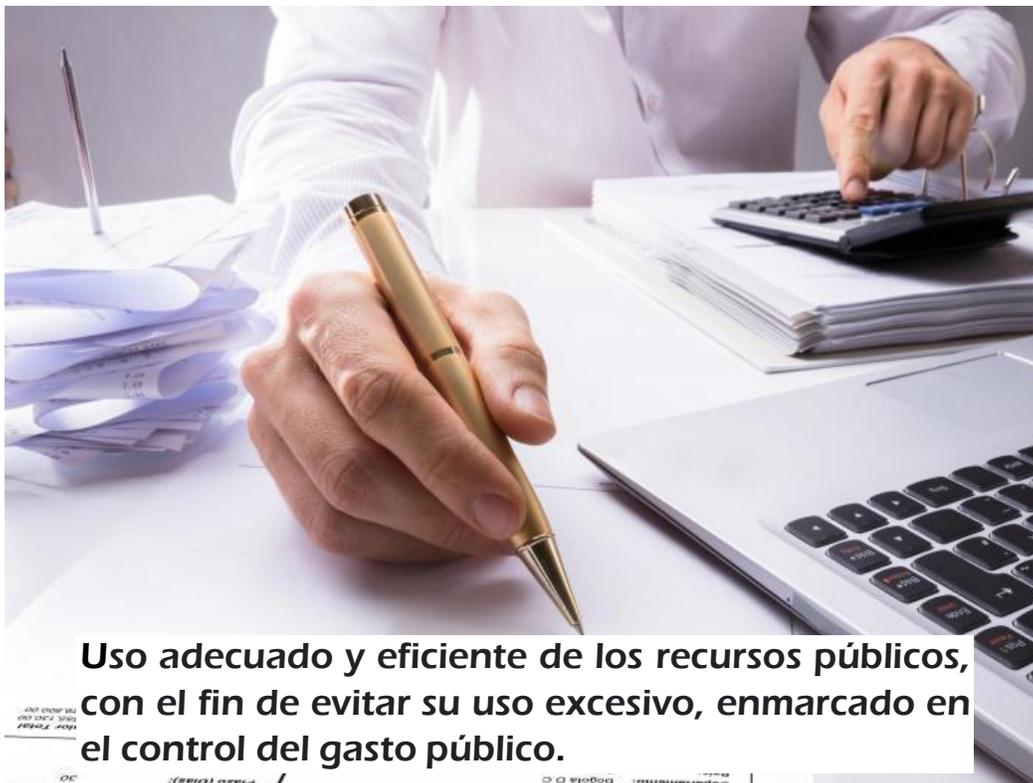
## LO QUE NO HAGO

- Tratar de manera altiva, desinteresada a las personas.
- Hacer esperar innecesariamente o sin ofrecer una explicación por la tardanza.
- Mostrarse agresivo verbalmente con los gestos y con la postura corporal, perder el control.
- Interrumpir o entablar una discusión con las personas.
- Tomar una situación como algo personal: la ciudadanía se queja de un servicio, no de la persona

### 7.1.7. Austeridad

# AUSTERIDAD

 <p><b>Indeportes   CAUCA</b></p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 22 de 28</p>



## LO QUE HAGO

- Modifico la planta de personal solo cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.
- Reviso rigurosamente las razones que justifiquen las contrataciones de personal adicional para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Reduzco al máximo el uso de las horas extra, así como no dejar acumular ni interrumpo las vacaciones.
- Doy prelación a los encuentros virtuales y no presenciales sobre las actividades que impliquen desplazamiento físico de los servidores públicos, de manera que estos sean mínimos y plenamente justificados.

	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 23 de 28

- Reduzco las comisiones de estudio al interior o exterior del país y aplico medidas para el reconocimiento de viáticos.
- Aplico medidas de austeridad en mantenimiento de inmuebles, control en delegaciones oficiales y comisiones, eventos públicos, papelería y telefonía, eventos y regalos corporativos, condecoraciones y sostenibilidad ambiental.

## LO QUE NO HAGO

- Acumular o interrumpir los periodos de vacaciones.
- Celebrar contratos de publicidad y propaganda personalizada o que promueva la gestión del Gobierno Nacional.
- Utilizar los vehículos oficiales asignados a los servidores públicos para actividades diferentes al cumplimiento de sus funciones.
- Pagar viáticos cuando la totalidad de los gastos para manutención y alojamiento sean asumidos por otro organismo o entidad.

Para el Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca, la implementación del Código de Integridad será liderada por el Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 8. GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD

Buscando garantizar la adopción, implementación y seguimiento al Código de Integridad en el Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca – INDEPORTES CAUCA, se organizará un grupo de trabajo de integridad, conformado por:

- Representante de la Subgerencia Administrativa y Financiera
- Representante de la Subgerencia Técnica e Innovación.
- Profesional Universitario de la Oficina de Gestión Humana.
- Profesional Universitario de la Oficina Jurídica.

Subgerencia Administrativa y Financiera  
 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA  
 apoyogerenciath@indeportescauca.gov.co  
 Carrera 7 N° 7 – 90 Centro  
 Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928  
 www.indeportescauca.gov.co



	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>		
FECHA: 2021/15/12	CODIGO: GTH-DOC-021	VERSION: 01	Página 24 de 28

- Jefe de la Oficina de Control Interno.

La Secretaria técnica estará a cargo de la Oficina de Gestión Humana. El Grupo de Trabajo de Integridad se reunirá trimestralmente.

## 9. INFRACCION AL CODIGO DE INTEGRIDAD

Cuando se presenta una infracción o falta al Código de Integridad, todos los servidores públicos y colaboradores deberán dar aviso a la oficina de Control Interno mediante correo electrónico, con su respectivo soporte a: controlinterno@indeportescauca.gov.co y esta oficina dará traslado a quien corresponda de acuerdo con la naturaleza de la relación contractual.

## 10. PLAN DE IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	INDICADORES DE RESULTADOS	RESPONSABLE
1	Formulación del Plan de Implementación del Código de Integridad	Formulación de la propuesta del Plan de implementación 2.022	15 de enero	31 de enero	Plan de Implementación	Subgerencia Administrativa y Financiera
2	Difusión del Código de Integridad	Se envía el Código a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y sugerencias	25 de marzo	29 de marzo	Correos electrónicos del personal que conforma el comité de gestión y desempeño	Subgerencia Administrativa y Financiera

Subgerencia Administrativa y Financiera  
 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA  
 apoyogerencia@indeportescauca.gov.co  
 Carrera 7 N° 7 – 90 Centro  
 Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928  
 www.indeportescauca.gov.co



		Recepción, análisis, sistematización y documentación de las observaciones, comentarios y sugerencias.	30 de marzo	1 de abril	Observaciones, comentarios y sugerencias.	
3	Aprobación del Código de Integridad	Aprobación del Código de Integridad vigencia 2022 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	abril	abril	Código de integridad aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
4	Conformación del Grupo de Trabajo de Integridad	Proyección y aprobación de la creación del Grupo de Trabajo de Integridad de INDEPORTES.	abril	abril	Grupo de trabajo de integridad	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
5	Implementación del Código de Integridad	Socialización y sensibilización del código de integridad al personal de INDEPORTES.	1 de junio	20 de junio	Contenidos del Código de Integridad socializando al personal de INDEPORTES	Grupo de Trabajo de Integridad. Dependencias Indeportes Cauca (lideran talleres bajo indicaciones del Grupo de Trabajo de Integridad).
		Taller pedagógico sobre el valor de la honestidad.	15 de julio	15 de agosto	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación.	
		Taller pedagógico sobre el valor del Respeto.	15 de julio	15 de agosto	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación	
		Taller pedagógico sobre el valor	1 de agosto	31 de agosto	Taller pedagógico sobre	

		del Compromiso			importancia y aplicación	
		Taller pedagógico sobre el valor de la justicia	1 de septiembre	30 de septiembre	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación	
		Taller pedagógico sobre el valor de la Diligencia	1 de octubre	31 de octubre	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación	
		Taller pedagógico sobre el valor de la amabilidad	1 de noviembre	30 de noviembre	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación	
		Taller pedagógico sobre el valor de la austeridad	1 de diciembre	31 de diciembre	Taller pedagógico sobre importancia y aplicación	
6	Afianzamiento del contenido del Código de integridad.	Aplicación de encuesta para evaluar el apropiamiento y afianzamiento del código de integridad	19 de diciembre	21 de diciembre	Afianzamiento del contenido del código	Grupo de Trabajo de Integridad.
		Tabulación de los resultados de la encuesta del apropiamiento y afianzamiento del código de integridad.	22 de diciembre	23 de diciembre	Tabulación de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del código de integridad	
		Socialización de los resultados de la encuesta de apropiamiento y	26 de diciembre	28 de diciembre	Resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento	

		afianzamiento del código de integridad.			del código de integridad socializados	
7	Evaluación de los resultados de la implementación del código de integridad	Diseño de instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad.	1 de diciembre	31 de diciembre	Instrumento de evaluación a la implementación del código de integridad	Grupo de Trabajo de Integridad.
		Aplicación del instrumento de evaluación a la implementación del código de integridad.	26 de diciembre	28 de diciembre	instrumento de evaluación a la implementación del código de integridad diseñado	
		Análisis y documentación de los resultados de la evaluación a la implementación del código de integridad	29 de diciembre	31 de diciembre	análisis y documentación de los resultados de la evolución a la implementación del código de integridad	

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>ELABORO</b>	<b>CLAUDIA MARTINEZ</b>	Contratista apoyo subgerencia Administrativa y Financiera	<b>Firmado en original</b>
<b>REVISO</b>	<b>ANYELA MARCELA PALACIOS</b>	Subgerente administrativa y financiera	<b>Firmado en original</b>
<b>REVISO</b>	<b>LUZDEMI RAMOS B</b>	Profesional Gestión Humana y Control Disciplinario Interno	<b>Firmado en original</b>
<b>APROBO</b>	<b>OLIVER CARABALI BANGUERO</b>	Gerente	<b>Firmado en original</b>

 <p><b>Indeportes</b>   CAUCA</p>	<p><b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b></p>		
<p>FECHA: 2021/15/12</p>	<p>CODIGO: GTH-DOC-021</p>	<p>VERSION: 01</p>	<p>Página 28 de 28</p>

Subgerencia Administrativa y Financiera  
 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA  
 apoyogerenciath@indeportescauca.gov.co  
 Carrera 7 N° 7 – 90 Centro  
 Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928  
 www.indeportescauca.gov.co

