|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Imagen que contiene Logotipo  Descripción generada automáticamente | **PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** | **CÓDIGO: PA.03-PO01** |
| **POLITICA DE INTEGRIDAD**  | **VERSIÓN: 01** |
| **FECHA: 09/11/2023** |

1. **OBJETIVOS GENERAL**

Promover en el INSTITUTO DE LA JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACION ¨INDERBU¨, una cultura basada en valores, integridad, transparencia y rechazo a la corrupción; para el adecuado cumplimiento de su misión y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la entidad.

1. **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Fortalecer el valor de la Integridad pública, entendida como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los colaboradores y los grupos de interés del INSTITUTO DE LA JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACION ¨INDERBU¨.

Desarrollar estrategias para fortalecer una cultura organizacional que enmarque ética y moralmente, el actuar de los servidores del INDERBU, en la ejecución de sus labores y relacionamiento laboral.

Comprometer a los servidores públicos y colaboradores con el ejercicio de una labor a cabalidad, eficaz y efectiva ante el Estado y todos los grupos de interés, para aumentar la confianza en la entidad.

Promover la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público.

1. **NORMATIVIDAD RELACIONADA**
* Constitución Política de Colombia de 1991.
* 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, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
* Ley 850 de 2003 Por la cual se reglamenta las veedurías ciudadanas, crea el marco legal para el ejercicio de la veeduría en el país, así como un procedimiento para la constitución e inscripción de grupos de veeduría y principios rectores
* Ley 1437 de 2011, 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.
* Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
* Ley 1494 de 2015, por el cual se corrigen yerros en la Ley 1712 de 2014.
* Ley 1778 de 2016 "por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción"
* Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad el Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
* Ley 2094 de 2021 Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones
* Decreto 19 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”
* Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”. Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
* Decreto 1499 de 2017, Articula el Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (correspondiendo a la 7° Dimensión de MIPG).
* CONPES 167 de 2013, Política Pública Integral Anticorrupción. Departamento Nacional de Planeación.
* Resolución 041 de 2018 del INDERBU por la cual se crea el código de Integridad.
* Resolución 072 de 2022 del INDERBU por la cual se armoniza el Código de integridad del servicio público con su código de ética.
1. **ALCANCE**

La Política de Integridad del INDERBU busca complementar las normas que regulan el servicio público, garantizando el respeto y compromiso hacia las mismas en la entidad; va dirigida a todos los colaboradores del Instituto (vinculados a planta y contratistas) y demás aliados (proveedores, pasantes, practicantes, terceros), promoviendo la generación de resultados de la administración pública y la gestión de los recursos de manera oportuna y confiable contribuyendo al mejoramiento continuo de todos los procesos, de manera eficiente, eficaz y efectiva.

**Trayecto de la Integridad:**

A continuación, se enlistan aquellas situaciones consideradas oportunidades que llaman al INDERBU a adoptar su política de Integridad.

**Oportunidades de orden nacional:**

• La Integridad como política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Además de que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión incluye en sus políticas la integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, construye un documento base “Código de Integridad”, por lo anterior, el INDERBU considera importante redactar una política, que enmarque la gestión de sus servidores para el cumplimiento de su misionalidad.

• La construcción y despliegue de la Política de Integridad del INDERBU dará un avance considerable en la calificación del índice de desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y su Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG),

• La construcción de la Política de Integridad se encuadra, además, en el cumplimiento de la Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”, Artículo 1º, Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá … la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

**Oportunidades de orden institucional:**

• INDERBU Crea el Código de Integridad el 15 de marzo de 2018 través de la Resolución 041 de 2018, otorgándole como objetivo principal la divulgación y sensibilización de valores a los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho.

• El INDERBU modifica el Código de integridad del servicio público, ajustandolo bajo la Resolución del 072 de octubre de 2022, lo que genera un sentido de pertenencia hacia sus valores construidos por los mismos servidores.

• Los servidores del INDERBUse apropian de los valores que componen el Código de Integridad del Instituto, a través de la realización del Curso Virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra INDERBU se compromete con los lineamientos de integridad nacionales, y difunde las herramientas para la declaración de Conflictos de intereses, capacitando a sus servidores, lo que promueve una cultura íntegra.

* El INDERBU difunde y hace seguimiento a las publicaciones de las declaraciones de bienes y rentas, aportando al compromiso como servidores públicos ejemplarizantes para la ciudadanía.
* EL INDERBU, elige dentro de sus Servidores, las 5 personas que representan cada uno de los valores y los nombra como Gestores de Integridad con el Fín de incentivar la apropiación del Código a todos los Trabajadores y Contratisttas del INDERBU; Los Gestores se eligiran anualmente en el marco de la Celebración del día del Servidor Público, pudiendo ser estos Reelegidos.
1. **GLOSARIO**

**Corrupción:** La corrupción consiste en el […] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones […] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”. (World Bank Global Issues Seminar Series, 2005. The Cancer of Corruption. Vinay Bhargava, Director, International Affairs, The World Bank.) \*tomado de https://transparenciacolombia.org.co/

**Integridad:** palabra que deriva del latín integer que significa “entero”, hace referencia a la denominación que se le da a una entidad que está completa, que posee todas sus partes intactas y que se desempeña de manera correcta. Esto alcanza a la cualidad humana, dado que la integridad es el estado de un individuo que tiene total entereza física, mental y espiritual cuando lo que piensa, lo que dice y lo que hace tienen un mismo sentido y son coherentes entre sí. https://concepto.de/integridad

**Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a toda persona 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. (Glosario MIPG)

**Integridad pública:** posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. (OCDE 2017)

**Código de integridad:** guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio 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 toda persona 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. (DAFP, 2017)

**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. 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. (USAID, 2006)

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de toda persona, con integridad y calidad en el servicio. Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017

**Riesgo de Corrupción:** Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. Transparencia, S. d. (2015). Guía para la Gestión de Riesgo de Corrupción. Bogotá: Secretaria de Transparencia

**Transparencia:** “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”. OCDE

Es un atributo o cualidad que permite tener más información clara y precisa sobre un servidor, funcionario, institución pública o privada a fin de dar a conocer a toda persona cuáles son las gestiones y actividades que se realizan en función del uso de los recursos y los resultados obtenidos

**Valor Público:** Referido como el valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. Análisis y Política- Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia 2016

1. **PLANEACIÓN ESTRATEGICA**

**INSTITUTO DE LA JUVENTUD EL DEPORTE Y LA RECREACION INDERBU**

La Política de Integridad es una política institucional que, junto con la misión, la visión, los Deberes y los valores contenidos en el Código de Integridad define y direcciona los lineamientos organizacionales del INDERBU.

**MISIÓN**

Garantizar y fomentar, oportunidades para la práctica del deporte, la actividad física, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, promoviendo una cultura deportiva, el fortalecimiento sostenible de campos y escenarios deportivos adecuados en función de una mejor calidad de vida para los bumangueses, generando además; procesos que potencialicen el desarrollo integral de la juventud.

**VISIÓN**

Seremos en el 2027, la entidad líder departamental en la oferta de servicios para la práctica de la actividad física, el deporte y la recreación, así como el ente promotor de estrategias para el desarrollo integral de la juventud, potencializando al máximo sus capacidades con un enfoque diferencial, e incluyente, soportado en el uso de campos y escenarios deportivos sostenibles, cuya labor dinamice la transformación social, construcción y puesta en marcha de una ciudad de oportunidades.

**DEBERES INSTITUCIONALES**

De acuerdo con la Ley 181 de 1995, Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

ARTÍCULO 7o. Los entes deportivos departamentales y municipales coordinarán y promoverán la ejecución de programas recreativos para la comunidad, en asocio con entidades públicas o privadas que adelanten esta clase de programas en su respectiva jurisdicción.

ARTÍCULO 8o. Los organismos deportivos municipales ejecutarán los programas de recreación con sus comunidades, aplicando principios de participación comunitaria. Para el efecto, crearán un Comité de Recreación con participación interinstitucional y le asignarán recursos específicos.

ARTÍCULO 14. Los entes deportivos departamentales y municipales diseñarán conjuntamente con las secretarías de educación correspondientes los programas necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Ley de Educación General y concurrirán financieramente para el adelanto de programas específicos, tales como centros de educación física centros de iniciación y formación deportiva festivales recreativos escolares y juegos intercolegiados.

ARTÍCULO 24. Los organismos que integran el Sistema Nacional del Deporte fomentarán la participación de las personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas en sus programas de deporte, recreación, aprovechamiento del tiempo libre y educación física orientándolas a su rehabilitación e integración social, para lo cual trabajarán conjuntamente con las organizaciones respectivas. Además, promoverán la regionalización y especialización deportivas, considerando los perfiles morfológicos, la idiosincrasia y las tendencias culturales de las comunidades.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia los servidores públicos están cobijados por un régimen que establecen un marco contextual y normativo para sus actuaciones en pro del servicio. Se ha consignado el marco normativo en el que se establecen deberes, derechos, en el Código Disciplinario Único, La Ley 734 de 2002.

La Constitución Política, la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), La Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), el Decreto 1421 de 1993 demás normas concordantes, señalan el régimen de derechos, deberes, Responsabilidades, prohibiciones aplicables a los Servidores Públicos.

**VALORES DEL INDERBU**

1. **Honestidad:** los servidores del INDERBU somos íntegros, porque actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestro deber con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** los servidores del INDERBU somos íntegros, porque reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** los servidores del INDERBU somos íntegros, porque somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en nuestras labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** los servidores del INDERBU somos diligentes, porque cumplimos con excelencia nuestros deberes, funciones y responsabilidades asignadas, actuamos con eficiencia, eficacia, celeridad y cuidado de los recursos de nuestro país asignados a nuestra Entidad
5. **Justicia:** los servidores del INDERBU somos íntegros porque actuamos con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad e igualdad y sin discriminación.
6. **DESARROLLO**

El INDERBU, comprometido con la eficacia de su misionalidad, vela para que todos sus colaboradores vinculados a la planta de personal y por contrato de Prestación de Servicios sean idóneos e íntegros, para que su productividad impacte positivamente a toda persona, entidades del sector, entidades públicas, entidades privadas con que se relacione y entes de control.

El INDERBU desarrolla estrategias de despliegue del Código de Integridad permanentemente, logrando la identificación de todos y cada uno de sus colaboradores con los valores institucionales de forma accesible teniendo en cuenta cada una de sus particularidades.

El INDERBU se compromete con la lucha anticorrupción garantizando la divulgación, acceso y confiabilidad en sus canales de denuncia.

La responsabilidad de los servidores públicos del Instituto, colaboradores y demás aliados (proveedores, pasantes, practicantes, terceros) es desarrollar su labor de manera íntegra y diáfana garantizando el cumplimiento de los fines institucionales en el marco de la cultura organizacional. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política de Integridad, cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

**Despliegue de la Política de Integridad:**

El INDERBU a través del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General garantiza la conformación y funcionamiento del Equipo de Gestión Integra, como instancia promotora de una cultura de integridad, en el marco normativo vigente para tal fin.

El Grupo de Gestión Humana, con el apoyo del Director lidera el despliegue de la política de integridad, con miras a fortalecer un comportamiento íntegro por parte de los colaboradores del Instituto, rechazando las conductas de corrupción y entendiendo que estas, impiden el logro de los objetivos de la entidad. Se encomienda al Area de Gestión Humana en cabeza de la Subdirección Administrativa y financiera, como eje estratégico de la misionalidad de la entidad e instancia responsable del ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios públicos, entendiendo el talento humano como el eje de toma de decisiones y gestión de la entidad.

En el desarrollo de las actividades de integridad, se involucrará en acompañamiento de la ejecución según sea necesario, a un delegado de la Oficina de Prensa.

Los lineamientos para el despliegue de la política de integridad se fundamentan en las disposiciones, conocimientos y herramientas brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, e igualmente serán aliados estratégicos del Instituto, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, la ARL y la caja de compensación familiar.

**Estrategias para el fortalecimiento de la cultura íntegra:**

Por implementación del Código de Integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho se entenderá:

1. La capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo y en cualquier modalidad contractual,
2. La evaluación y seguimiento, para lo cual, el equipo de gestión integra del INDERBU realizará diagnósticos al comportamiento de la política de integridad periódicamente con un máximo de dos años de vigencia, a través de las percepciones de los servidores del INDERBU, resultados que serán divulgados electrónicamente a todas/os las/os colaboradores del Instituto y orientarán la planeación del despliegue de la política de integridad. Además, se realizará evaluación y seguimiento a los planes de acción, despliegue y apropiación de la política de integridad, para su mejora continua.
3. La inclusión obligatoria del Código en los métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el INDERBU y la Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.

**CANALES DE DENUNCIA DE HECHOS DE CORRUPCIÓN, MECANISMOS PARA LA PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y UNIDADES DE REACCIÓN INMEDIATA ANTE LA CORRUPCIÓN.**

1. Presencial Verbal
2. Canal telefónico
3. Correo Electrónico.
4. Ventanilla Unica
5. Asesoría

Transparencia por Colombia creó el Centro de Asesoría Legal Anticorrupción (ALAC), que dará un servicio independiente y gratuito de acompañamiento legal a toda persona que desee denunciar ante las autoridades competentes presuntos casos de corrupción.

Sistema de Denuncias de Corrupción - Centro de Asesoría Legal Anticorrupción

https://denuncia.co/#/

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versión** | **Fecha** | **Descripción del Cambio** |
| 1 | 19/06/2023 | Creación de la Pólitica. |

1. **CONTROL DE DOCUMENTOS**

|  |
| --- |
| **CONTROL DE DOCUMENTOS** |
| **ELABORÓ:****Nombre:** Slendy Trigos Pérez**Cargo:** Contratista SST-GEHT | **REVISÓ:****Nombre:** Tatiana Marcela Palencia**Cargo:** Subdireccion Administrativa y Financiera | **APROBÓ:****Nombre:** Silvia Nathalia Niño Villamizar**Cargo:** Directora General | **FECHA DE APROBACIÓN:****09/11/2023** |