

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, regulado mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017, 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 los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, y el mismo debe ser adoptado por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- cuenta con varias dimensiones, entre ellas, la dimensión del talento humano, la cual tiene como lineamiento dos políticas, denominadas “**Gestión Estratégica del Talento Humano**” e “**Integridad**”, ambas orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Así las cosas, la Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar en INDEPORTES ANTIOQUIA un comportamiento íntegro y honrado para el ejercicio de la función pública, mediante los cuales se controlen las conductas de corrupción que afectan los fines esenciales de la Entidad, siendo por esto el motor y pilar fundamental de MIPG, mediante los cuales se fijan lineamientos y estrategias que permiten el cumplimiento satisfactorio y probo de las demás dimensiones que componen el modelo. La política adopta el concepto de integridad que retoma la función pública “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”. Downs, A. (1957). An Economic Theory of Democracy.

Por lo anterior, la presente política constituye una guía que define los lineamientos internos de integridad pública que deben ser observados y aplicados por los servidores públicos, contratistas y colaboradores de INDEPORTES ANTIOQUIA y los ciudadanos, en aras de lograr un servicio público favorable y fortalecido en una cultura integral del servicio público y unas actitudes de terceros comprometidos también con la integridad en cada una de las acciones que adelantan para lograr con éxito un trámite.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos de integridad como comportamiento ético de los servidores públicos contratistas y colaboradores de INDEPORTES ANTIOQUIA, así como las medidas para prevenir e intervenir las conductas que afectan las responsabilidades, funciones y el interés

ALCANCE

Esta Política establece los lineamientos para la formulación del Código de Integridad, orientando el ejercicio de las funciones públicas bajo el marco de los valores institucionales y el Manual para la prevención de conflictos de intereses.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Diseñar estrategias para la implementación de los valores de integridad por parte de los servidores públicos, contratistas y colaboradores.
- ❖ Definir los mecanismos para la gestión de conflictos de intereses de los servidores públicos, contratistas y colaboradores.
- ❖ Establecer e implementar mecanismos para el seguimiento, evaluación y medición del avance en la implementación de la Política de Integridad.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La presenta política se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona:

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.”*

Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública): Desarrolla el principio de transparencia, garantizando el derecho de acceso a la información pública y estableciendo obligaciones para las entidades en la publicación activa de datos relacionados con su gestión.

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 1952 de 2019 *“Por 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”*.

Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

INDEPORTES ANTIOQUIA en aras de mejorar el comportamiento ético y la gestión integral del servicio público, como medida preventiva, tendiente a la lucha contra la corrupción, pretende trabajar para reforzar los valores de la Entidad sus servidores, contratistas y colaboradores en materia de integridad, acogiendo a los lineamientos establecidos por la Función Pública.

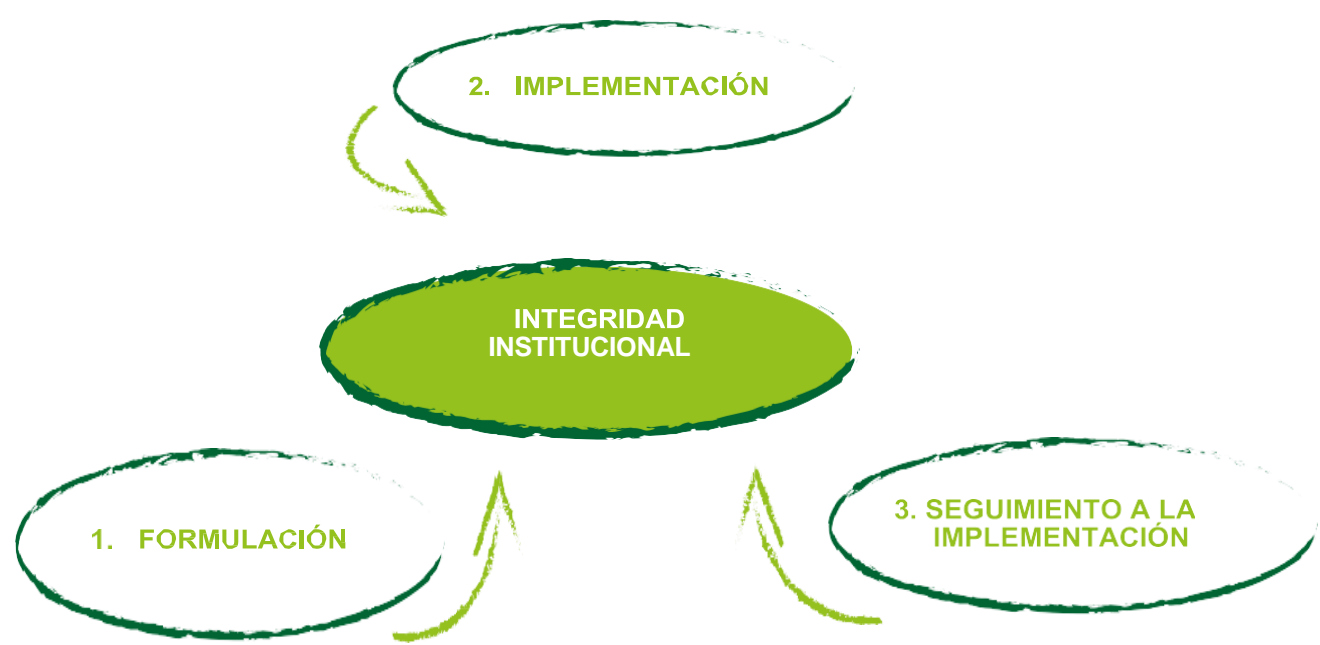
Así las cosas, además de ejercer la función pública con apego a la normativa que rige cada aspecto, pretende generar mecanismos que inciten a buenas prácticas, para que los valores y principios estén alineados en la defensa del interés público.

Para esto se define los lineamientos que comprende dos aspectos:

- I. Código de Integridad que se convierte en la guía para la actuación de los servidores públicos y contratistas de la entidad basados en los principales valores del servicio público fomentando comportamientos íntegros.
- II. Manual de Gestión de Conflictos de Intereses, orienta la identificación, declaración y gestión para las prácticas preventivas del comportamiento de los servidores públicos, contratistas y colaboradores.

La política de integridad se convierte en la herramienta que facilita el fortalecimiento de los valores del servicio público y la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, así como mecanismos de denuncia y control, que permitan seguimiento a los riesgos de gestión y corrupción y la implementación de acciones de mitigación.

ETAPAS DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

A continuación, se definen los lineamientos que desarrollan y estructuran el modelo de integridad.

1. FORMULACIÓN

La formulación del Código de Integridad en INDEPORTES ANTIOQUIA se elabora de acuerdo con la fundamentación normativa y el análisis documental que comprende códigos de ética y conducta públicos en Colombia incluyendo los del instituto, para definir el concepto de integridad que orienta el código e identificar los valores y principios que caracterizan y soportan la prestación íntegra del servicio.

Como mínimo el Código de Integridad desarrolla los valores identificados por la función pública: **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia**. Adicionalmente, INDEPORTES ANTIOQUIA ha incorporado dentro de su Código de Integridad los valores institucionales de **trabajo en equipo y responsabilidad**, en concordancia con su cultura organizacional y su misión orientada al deporte, la recreación y la actividad física.

Asimismo, el código define las actuaciones éticas de la interacción entre la entidad, los servidores públicos, contratistas y los ciudadanos. Las actuaciones del Instituto se definen en el marco de la transparencia, eficiencia, apertura y rendición de cuentas, por su parte las actuaciones de los servidores públicos y contratistas se orientan por los principios del compromiso y el mérito y la ciudadanía enmarca las actuaciones desde la participación, corresponsabilidad y control social, para generar relaciones de confianza entre los ciudadanos y el servicio público.

Adicionalmente, el Instituto adopta la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para la identificación y declaración de conflictos de intereses en el sector público colombiano de la última versión.

2. IMPLEMENTACIÓN

INDEPORTES ANTIOQUIA, establece los mecanismos para garantizar que los códigos de integridad y declaración de conflictos de intereses, sean socializados y apropiados por los servidores públicos, contratistas y colaboradores permanentemente, para lo cual la Oficina de Talento Humano formula un plan de acción para cada vigencia en el cual defina estrategias y/o actividades, de acuerdo con los recursos humanos, físicos y financiero, alineado a la planeación estratégica de la entidad.

3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

En el seguimiento a la implementación de las estrategias y/o acciones para la socialización y apropiación del Código de Integridad y Manual de Gestión de conflictos de intereses, la entidad realiza:

- ❖ **Diagnóstico** que determine el nivel de apropiación del Código de Integridad y Manual de Gestión de conflictos de intereses por parte de los servidores públicos, contratistas y colaboradores, así como de las estrategias de comunicación utilizadas para su promoción.
- ❖ **Formulación de indicadores** de acuerdo con los lineamientos establecidos en la política de Planeación Institucional, acogiéndose al procedimiento establecido por INDEPORTES ANTIOQUIA, que describe los lineamientos para la identificación, seguimiento, control y análisis de los indicadores.
- ❖ **Diligenciamiento de las herramientas** autodiagnóstico de la política y reporte oficial de la implementación de la política a través del FURAG, dispuesto por el DAFP.

4. ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD–ROLES Y ALCANCE.

La Oficina de Talento Humano lidera la Política, con el apoyo de las dependencias de acuerdo con los lineamientos y normas establecidos por los entes rectores. Fortaleciendo en los servidores públicos, contratistas y colaboradores una cultura basada en el comportamiento íntegro, promoviendo la transparencia y el rechazo a cualquier práctica de corrupción, entendiendo que estas acciones obstaculizan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5. CONCEPTOS A TENER EN CUENTA

Código de integridad o código de ética: herramienta de cambio cultural que da pautas para el comportamiento del servidor público, mediante la generación de cambios en los comportamientos cotidianos del servicio público con base en un quehacer integro, eficiente y de calidad.

Integridad: probidad en el actuar.

Integridad pública: unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores públicos, contratistas, colaboradores y los ciudadanos; la interacción entre estos actores genera acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos, contratistas y colaboradores comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.¹

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 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.²

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

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

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.³

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.⁴

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.⁵

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.).⁶

***DRAE:** Dirección de la Real Academia Española

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción del cambio
V1	2019	Implementación de las políticas de MIPG
V2	22/09/2021	Actualización de la Política de acuerdo a los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4 – 2021

³ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁴ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

⁵ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006

⁶ USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PL-TH-02
		Versión 03
		Aprobación: 30/10/2025

COPIA CONTROLADA

V3	30/10/2025	Se actualiza el marco normativo referenciado en la Política de Integridad, reemplazando la Ley 734 de 2002 (derogada) por la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, con el fin de garantizar la alineación con la normatividad vigente. Adicionalmente, se incorpora a los contratistas y colaboradores de la entidad en el alcance de la Política de Integridad y ajuste de la referencia de la guía gestión de conflictos de intereses por el Manual de Gestión de conflictos de intereses.
----	------------	---

APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
<div>Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializada Oficina de Talento Humano</div> <div>María Camila Toro Echeverri Profesional Universitario Oficina Talento Humano (Contratista)</div>	<div>Consuelo Eugenia Vélez Tobón Jefe Oficina de Talento Humano</div>	<div>Comité de Gestión de Desempeño según acta N°6 24/10/2025</div>