



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



# CÓDIGO DE INTEGRIDAD

## INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN-IDER

**GINA VIVIANA LONDOÑO  
MORENO**

Director de Instituto

Cartagena de Indias D.T. y C  
Departamento de Bolívar  
Noviembre de 2020



# CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
1. ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN –IDER.....	4
2. GLOSARIO.....	4
3. OBJETIVO.....	6
3.1. GENERAL.....	6
3.2. ESPECIFICOS.....	6
4. ALCANCE.....	7
5. MISIÓN.....	7
6. VISIÓN .....	7
7. FUNCIONES INSTITUCIONALES.....	8
8. VALORES.....	11
8.1. HONESTIDAD.....	11
8.2. RESPETO.....	12
8.3. COMPROMISO.....	14
8.4. DILIGENCIA .....	15
8.5. JUSTICIA.....	17
9. GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD.....	18
10. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN 2020.....	19



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



# PRESENTACIÓN

El Código de Integridad es una herramienta institucional que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, adoptado mediante 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.

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER, en cumplimiento a la anterior normativa, pone a consideración y a disposición de todos sus servidores públicos y demás personas que prestan servicio a la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, así como a quienes estén interesados en acceder a su contenido, animados por cualquier tipo de interés, el presente Código de Integridad. Este Código, ha sido elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente, para tales efectos; así como a los lineamientos que se han señalado a través de la Guía denominada “**Valores del Servicio Público, Código de Integridad**” del Departamento Administrativo de Administración Pública –DAFP, entre otros. Además, aspiramos a que el mismo sea objeto permanente de revisión y constante mejoría, para lo cual, se espera que, tanto empleados como contratistas del IDER, formulen sus sugerencias y/u observaciones, tendientes a hacer de éste una herramienta institucional que contribuya a que el Instituto sea un escenario del cultivo, fomento y práctica de valores y sanos principios organizacionales.

De igual forma, mediante el presente Código de Integridad se persigue aportar elementos para el buen ejercicio de la función pública en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER y, obviamente, en la generación de confianza entre sus usuarios y demás grupos de interés. Por tanto, el código constituye una carta de navegación, que guía el día a día de las actuaciones del personal que presta sus servicios en ella, con miras de darle cumplimiento a los propósitos institucionales.

Cabe aclarar que, el Código de Integridad no deja de lado a los mecanismos de control disciplinario, fiscal, penal o de otra índole; pero, no está llamado a resolver asuntos que involucren responsabilidad civil, penal, disciplinaria, etc. que deban ser tramitados o dirimidos ante los jueces o demás autoridades correspondientes.

**GINA VIVIANA LONDOÑO MORENO**

Director de Instituto



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



# 1. ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN -IDER

En el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER el antecedente de existencia de instrumentos institucionales en el que se hayan plasmado o establecido principios y valores, lo constituye el antes denominado Código de Ética.

## 2. GLOSARIO

A fin de facilitar la comprensión del Código de Integridad del Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER, se presenta el presente glosario, en el que se destacan los términos claves, contenidos en él y con lo cual se pretende facilitar su comprensión. De ahí que, se detallen a continuación los siguientes significados de las palabras y expresiones que en él se emplean:

**Código de Ética:** Es el instrumento en el que se fijan normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.

**Código de Integridad:** Es el nuevo proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor

**Grupos de Interés:** Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



**Misión:** Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo a las características de cada ente público.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG:** en su versión actualizada (Decreto 1499 de 2017) se define como 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.

**Modelo Estándar de Control Interno –MECI-:** Es el modelo estándar de control interno, que permite el diseño, desarrollo y operación del sistema de control interno en las entidades del sistema de control interno en las entidades del estado. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

**Políticas:** Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

**Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



**Transparencia:** Principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

**Valor Ético:** Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

**Visión:** Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

### 3. OBJETIVO

#### 3.1. GENERAL

Disponer de una herramienta institucional que oriente las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER, con miras a que se favorezca una gestión eficiente, íntegra y transparente.

#### 3.2. ESPECIFICOS

**3.2.1.** Estimular mediante el acompañamiento y respaldo en la ejecución de las políticas y procedimientos institucionales, con un ejercicio comunicativo y pedagógico que genere cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos.

**3.2.2.** Reducir la aceptación institucional y social de prácticas, hábitos y comportamientos contrarios a los valores del servicio público, en

 	<p><b>CÓDIGO DE INTEGRIDAD</b></p> <p>Versión: 02</p>	
---	---	---

los servidores públicos y demás personas que laboran en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER.

**3.2.3.** Ejecutar acciones encaminadas a la adopción, fomento y práctica de los valores institucionales establecidos en el presente código.

## 4. 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 Distrital de Deporte y Recreación -IDER, quienes han acordado y se han comprometido a acoger, respetar y cumplir responsablemente lo instituido.

## 5. MISIÓN

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación – IDER tiene la misión de promover la recreación, el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como mecanismo de inclusión y desarrollo social, a través de la ejecución de programas y proyectos que generen espacios de sana convivencia y paz en el Distrito de Cartagena de Indias; contribuyendo así con el desarrollo de talentos deportivos y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad cartagenera.

## 6. VISIÓN

En 2033 el Instituto de Deporte y Recreación -IDER- se consolidará como entidad líder en la promoción de desarrollo e inclusión social desde la perspectiva del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la implementación de programas de amplia cobertura y calidad, enfocados en la formación y práctica de diferentes disciplinas deportivas, actividades recreativas, hábitos y estilos de



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



vida saludables como factores de construcción de ciudadanía, articulación y transformación social.

## 7. FUNCIONES INSTITUCIONALES

Según el artículo 3° del Decreto 535 de 1995, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, tiene las siguientes funciones:

1. Proponer el Plan Local del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física, efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria.
2. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del Deporte, Recreación, Aprovechamiento del tiempo libre y la Educación física en el Distrito, vinculando a todos los sectores poblacionales, en especial a las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales, de la tercera edad y de los sectores sociales más necesitados.
3. Programar la distribución de los recursos en los Planes y Programas determinados en el Plan de Desarrollo y Plan de Acción del Deporte y Recreación Distrital.
4. Proponer los Planes, Programas y Proyectos que deban incluirse en el Plan Sectorial Nacional.
5. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la ley 181 de 1995.
6. Exigir como requisitos a los organismos deportivos que desarrollan su labor en el Distrito de Cartagena, la presentación anual de sus Planes de Desarrollo y Acción para el acceso a los beneficios que ofrecen el INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACION, IDER.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



7. Establecer convenios con otros entes públicos y privados, nacionales o extranjeros.
8. Velar para que la práctica del Deporte, Recreación y la Educación Física en el Distrito estén enmarcadas dentro de los principios del juego limpio y la no violencia.
9. Promover y planificar el deporte competitivo y de alto rendimiento en coordinación con los estamentos deportivos distritales.
10. Difundir y participar en el proceso de la enseñanza del deporte, la recreación, la educación física, a través de un sistema actualizado de capacitación permanente de perfil pedagógico y científico.
11. Estimular la investigación científica en medicina deportiva y ciencias aplicadas al deporte para la modernización y mejoramiento del mismo.
12. Fomentar la aplicación y control de evaluación científico-técnicas a deportistas del Distrito vinculados al deporte asociado.
13. Crear estímulos para deportistas de alto rendimiento, con destacada figuración en el país o internacionalmente, de conformidad con lo que al respecto establezcan las disposiciones legales vigentes.
14. Construir, administrar, mantener y adecuar escenarios deportivos y recreativos en el Distrito, especialmente en los sectores más necesitados.
15. Realizar inventarios y administrar directa o indirectamente, con sujeción a sus competencias legales, los escenarios deportivos y los centros recreacionales del Distrito, reglamentando su manejo y uso, a fin de que sus ingresos sirvan para un adecuado mantenimiento y conservación.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



16. Impulsar en coordinación con organismos estatales o privados la capacitación de sus funcionarios y de las personas vinculadas a la actividad deportiva, recreación y educación física, ajustándose a lo legalmente establecido para esos efectos.
17. Realizar y celebrar los negocios y actos jurídicos necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones.
18. Obtener la colaboración de los medios de comunicación masiva en la divulgación y difusión de las políticas de deporte, recreación, educación física y aprovechamiento del tiempo libre, generando espacios dedicados exclusivamente a esos fines.
19. Participar en sociedades cuyo objetivo social sea el fomento o impulso de actividades deportivas, recreativas y educación física.
20. Velar por el cumplimiento de las normas urbanísticas sobre reserva de áreas en las nuevas urbanizaciones, para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.
21. Ejercer el control y recaudo de los gravámenes de que, por disposición legal, son beneficiarios.
22. Promover las actividades deportivas, recreativas y de educación física, así como las destinadas al buen uso del tiempo libre, como mecanismos imprescindibles dentro del proceso educativo de la población.
23. Las demás inherentes al cumplimiento de su objetivo y las que le asignen las disposiciones legales.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



## 8. VALORES

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 Distrital de Deporte y Recreación- IDER, se pretende alcanzar los propósitos institucionales y favorecer la gestión eficiente, íntegra y transparente a través de los siguientes valores:

### 8.1. HONESTIDAD

**“Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”**



**Lo que debemos hacer:**

- Decir siempre la verdad, incluso cuando cometo errores, **porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.**



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



- Al tener dudas respecto a la aplicación de los deberes, buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilitar el acceso a la información completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denunciar las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tenga conocimiento en el ejercicio del cargo.
- Apoyar y promover los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten, relacionados con la labor ejecutada.
- Cumplir las promesas y compromisos
- No tomar lo ajeno y devolverlo a su dueño
- Cumplir con las funciones u obligaciones laborales
- Reconocer los errores y equivocaciones

### Lo que no debemos hacer:

- No darle trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No 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.
- No 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).
- No ser descuidado con la información que se tenga a cargo, ni con su gestión.

### 8.2. RESPETO

**Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.**



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



### Lo que debemos hacer:

- Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de las palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. **Ser amable todos los días, esa es la clave, siempre.**
- Estar abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Acatar, reconocer y practicar las normas legales, institucionales, sociales y éticas.
- Proteger el medioambiente y evitar cualquier acción que lo deteriore.
- Cuidar a los animales y evitar su maltrato.
- Atender y darle cumplimiento a las normas u órdenes emanadas de las autoridades o superiores jerárquicos.
- Darle la prelación en la atención a los niños, mujeres embarazadas, adultos mayores y personas en condición de discapacidad.
- Mantener en buen estado el sitio de trabajo, los equipos y materiales que nos asignen para cumplir nuestras actividades laborales.
- Utilizar las oficinas o equipos sólo con la autorización de quien responda por ellos.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



### Lo que no debemos hacer:

- No actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- No basar las decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

### 8.3. COMPROMISO

**Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.**



### Lo que debemos hacer:

- Asumir el papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



- Estar siempre dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escuchar, atender y orientar a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estar atento siempre que se interactúe con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Prestar un servicio ágil, amable y de calidad.
- Cumplir con el horario laboral, las funciones y/o obligaciones laborales que tengo con mi entidad.
- No buscar excusas y dar resultados de la gestión laboral.
- Reconocer que con nuestra labor contribuimos a la materialización de los propósitos institucionales.

### **Lo que debemos hacer:**

- Nunca trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar el trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llegar nunca a pensar que el trabajo como servidor es un “favor” que le hace a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumir que el trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

### **8.4. DILIGENCIA**

**Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.**



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



### Lo que debemos hacer:

- Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir las mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Asegurar la calidad en cada uno de los productos que se entregan bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Ser siempre proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente la labor propia y la de los compañeros de trabajo.
- Desarrollar el hábito de la puntualidad, procurando siempre ser los primeros en cumplir con la tarea.
- Programemos y organicemos las actividades del día y de la semana en armonía con la agenda del mes y el plan de acción de la dependencia.

### Lo que no debemos hacer:

- No malgastar ningún recurso público.
- No postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento del cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



- No demostrar desinterés en las mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evadir las funciones y responsabilidades por ningún motivo.

### 8.5. JUSTICIA

**Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación**



#### **Lo que debemos hacer:**

- Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomar decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- Valorar y servir a los ciudadanos con amabilidad, independientemente de su condición de género, edad, situación económica, política, social, religiosa o étnica.
- Procurar porque a cada quien se le otorgue lo que le corresponde.



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



### Lo que no debemos hacer:

- No promover ni ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
- No favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en el criterio, toma de decisión y gestión pública.

## 9. GRUPO DE TRABAJO DE INTEGRIDAD

Con la intención de garantizar la adopción, implementación y seguimiento al Código de Integridad en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación- IDER, se conformará un grupo de trabajo de integridad, el cual estará conformado de la siguiente forma:

- El Director de Instituto o su delegado, quien lo presidirá
- El Director Administrativo y Financiero, quien asumirá la Secretaría Técnica.
- El Director Operativo, responsable de la Dirección de Fomento Deportivo y Recreativo.
- El Profesional Universitario, responsable del Control Interno.
- El Jefe Oficina Asesora de Jurídica.
- El Profesional Especializado, responsable de la Gestión del Talento Humano
- El representante de los trabajadores del Instituto.
- Los asesores externos que el Director del Instituto considere deben hacer parte del mismo.

El Grupo de Trabajo de Integridad se reunirá trimestralmente y podrá darse su propia reglamentación.

		<b>CÓDIGO DE INTEGRIDAD</b>	
		<b>Versión: 02</b>	

## 10. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN 2020

N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
1	Formulación del plan de implementación del Código de Integridad	Diagnóstico del estado actual de la integridad en la entidad	3 de junio	5 de junio	Plan de implementación formulado	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	
		Identificación de las debilidades y fortalezas en la implementación del código de integridad	5 de junio	8 de junio	Diagnóstico del estado de la integridad realizado	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	
		Formulación de la propuesta del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad	5 de junio	8 de junio	Debilidades y fortalezas identificadas	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	
2	Difusión del Código de Integridad	Envío a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Código para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias.	6 de junio	12 de junio	Correos electrónicos enviados a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	
		Difusión al personal que labora en la entidad, para su revisión, estudio y emisión de observaciones, comentarios y/o sugerencias.	12 de junio	19 de junio	Correos electrónicos enviado al 100% del personal que labora en la entidad	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
		Recepción, análisis, sistematización y documentación de las observaciones, comentarios y/o sugerencias emitidas.	12 de junio	27 de junio	Observaciones, comentarios y/o sugerencias recepcionadas	Dirección Administrativa y Financiera (Talento Humano)	
3	Aprobación del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad	Envío a los correos electrónicos de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad	6 de junio	12 de junio	Correos electrónicos enviado al 100% de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
		Socialización del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	6 de junio	5 de julio	Plan de implementación 2020 del Código de Integridad socializado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
		Aprobación del Plan de implementación 2020 del Código de Integridad por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	6 de junio	5 de julio	Plan de implementación 2020 del 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	Formulación del acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad	6 de junio	12 de junio	Grupo de Trabajo de Integridad conformado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	

 	<h2>CÓDIGO DE INTEGRIDAD</h2> <p>Versión: 02</p>	
---	--	---

N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
		Adopción del acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad	12 de junio	17 de junio	Acto administrativo de creación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad adoptado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
		Instalación del Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad	17 de junio	28 de junio	Grupo de Trabajo de Integridad de la entidad instalado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
4	Implementación del Código de Integridad	Socialización y sensibilización de los contenidos del Código de Integridad, al personal de la entidad	6 de junio	28 de diciembre	Contenidos del Código de Integridad socializado al personal de la entidad	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Inducción sobre los contenidos del Código de Integridad.	24 de junio	5 de julio	Inducción sobre los contenidos del Código de Integridad llevada a cabo	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Reinducción de los contenidos del Código de Integridad.	26 de agosto	30 de agosto	Reinducción sobre los contenidos del Código de Integridad realizada.	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Honestidad	8 de julio	17 de julio	Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Honestidad realizado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor del Respeto	5 de agosto	16 de agosto	Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor del Respeto realizado	Grupo de Trabajo de Integridad	



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
		Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor del Compromiso	2 de septiembre	14 de septiembre	Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor del Compromiso realizado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Diligencia	2 de octubre	18 de octubre	Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Diligencia realizado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Justicia	4 de noviembre	23 de noviembre	Taller pedagógico sobre la importancia, fomento y práctica del valor de la Justicia realizado	Grupo de Trabajo de Integridad	
5	Elaboración de formato de recepción de sugerencias y/u observaciones de los servidores públicos sobre la implementación del Código.	Diseño de formato de recepción de sugerencias y/u observaciones	6 de junio	28 de junio	Formato de recepción de sugerencias y/u observaciones diseñado	Grupo de Trabajo de Integridad (Asesor externo)	
		Socialización y aprobación del formato por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	28 de junio	5 de julio	Formato de recepción de sugerencias y/u observaciones socializado y aprobado	Grupo de Trabajo de Integridad (Asesor externo)	
		Adopción de formato de recepción de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	28 de junio	8 de julio	Formato de recepción de sugerencias y/u observaciones adoptado	Grupo de Trabajo de Integridad (Asesor externo)	



# CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
6	Aplicación y diligenciamiento del formato de recepción de sugerencias y/u observaciones de los servidores públicos sobre la implementación del Código.	Asignación del responsable del diligenciamiento del formato de recepción de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	6 de junio	28 de junio	Responsable del diligenciamiento del formato de recepción de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad escogido	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Registro de la información recepcionada de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	28 de junio	28 de diciembre	Sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad registradas en formato	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Sistematización, análisis y documentación de la información recepcionada de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad	28 de junio	28 de diciembre	Sistematización, análisis y documentación de la información recepcionada de sugerencias y/o observaciones sobre la implementación del Código de Integridad realizada	Grupo de Trabajo de Integridad	
7	Afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Aplicación de encuesta para evaluar el apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	19 de agosto	30 de agosto	Afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad alcanzado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Tabulación, análisis y documentación de los resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	30 de agosto	11 de septiembre	Tabulación, análisis y documentación de los resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código	Grupo de Trabajo de Integridad	



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
					de Integridad llevada a cabo		
		Socialización de los resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad	11 de septiembre	27 de septiembre	Resultados de la encuesta de evaluación del apropiamiento y afianzamiento del Código de Integridad socializados	Grupo de Trabajo de Integridad	
8	Evaluación de los resultados de la implementación del Código de Integridad.	Diseño de instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad	6 de junio	28 de junio	Instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad diseñado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Aplicación del instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad	19 de agosto	30 de agosto	Instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad aplicado	Grupo de Trabajo de Integridad	
			2 de diciembre	13 de diciembre	Instrumento de evaluación a la implementación del Código de Integridad aplicado	Grupo de Trabajo de Integridad	
		Análisis y documentación de los resultados de la evaluación a la implementación del Código de Integridad	30 de agosto	11 de septiembre	Análisis y documentación de los resultados de la evaluación a la implementación del Código de Integridad llevada a cabo	Grupo de Trabajo de Integridad	
			13 de diciembre	17 de diciembre	Análisis y documentación de los resultados de la evaluación a la implementación del Código de Integridad	Grupo de Trabajo de Integridad	



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Versión: 02



N°	Estrategia	Actividades	Fecha inicial	Fecha final	Indicadores de resultado	Responsable (s)	% de avance
					de Integridad llevada a cabo		