

INDUCCION Y REINDUCCION IMDERTY 2026



MISION

Promover el acceso y practica de los habitantes del Municipio de Yumbo a la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, fomentando la disciplina, el respeto y la inclusión, a través de programas que mejoren la calidad de vida y promuevan el desarrollo humano integral.





VISION

Posicionar al Municipio de Yumbo como modelo deportivo departamental y nacional reconocido por sus valores humanos y el fomento de la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con una infraestructura incluyente y de calidad.



CODIGO DE INTEGRIDAD VALORES DEL SERVICIO PUBLICO





CODIGO DE INTEGRIDAD

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 Distrito Capital.

CODIGO DE INTEGRIDAD

Es así como nace este Código de Integridad. Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos Colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.





CODIGO DE INTEGRIDAD

Mediante Resolución 100-02-388 del 28 de diciembre 2018 se adopta el código de integridad del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación. Que acoge los principios, valores y directrices que enmarcan y orientan la conducta de sus servidores.

CODIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad para el servicio público en Colombia se basa en cinco valores fundamentales que guían el actuar ético de los servidores, orientados a prevenir la corrupción y mejorar la confianza ciudadana:

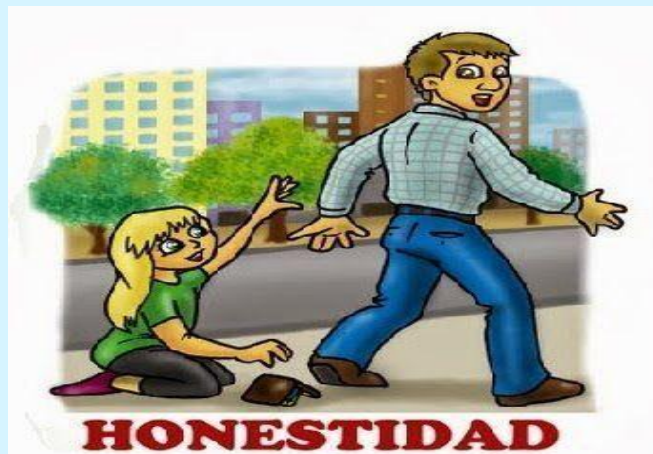


CODIGO DE INTEGRIDAD



HONESTIDAD

Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.





CODIGO DE INTEGRIDAD

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.



COMPROMISO

Ser consciente de la importancia del rol profesional, mostrando disposición, responsabilidad y calidad para resolver las necesidades de los ciudadanos. Significa asumir retos, cuidar los recursos públicos, actuar con diligencia y superar la zona de confort para mejorar el bienestar común.





CODIGO DE INTEGRIDAD

DILIGENCIA

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas con excelencia, eficiencia, celeridad y cuidado de los recursos públicos. Se actúa con pasión, motivación y sentido de pertenencia, priorizando el interés general, superando obstáculos y brindando un servicio de calidad.



El valor de la **DILIGENCIA**



CODIGO DE INTEGRIDAD

JUSTICIA

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

CONFLICTO DE INTERESES

Es una situación, que se origina cuando un interés particular genera un sesgo en la neutralidad y objetividad de una acción o decisión.

CONFLICTO DE INTERESES REAL

Cuando el servidor o contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

An aerial photograph of an outdoor sports court, possibly a basketball court, with a blue overlay. The court is surrounded by trees and buildings. A red diagonal stripe is on the left side, and a blue vertical bar with diagonal lines is on the right side.

CONFLICTO DE INTERES APARENTE

Cuando el servidor público o contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.



CONFLICTO DE INTERES POTENCIAL


Cuando el servidor o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Gestión preventiva de conflicto de intereses

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, las entidades deben formular una estrategia anual en el marco de la planeación institucional que incluya, entre otras, las siguientes acciones:

- **Capacitar a sus servidores y contratistas** en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- **Establecer, implementar y socializar** con ellos su procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses;
- **Mantener actualizada su Información Institucional** (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP);
- **Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019;**
- **Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019** en el Aplicativo por la Integridad Pública;
- **Analizar y gestionar los impedimentos declarados por sus servidores y contratistas**, las recusaciones informadas y los posibles conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, de acuerdo con el procedimiento





Se elaboró y aprobó la política de conflicto de interés.
Socialización de la política en inducción y reinducción
Se elaboró el procedimiento de conflicto de intereses.
Se elaboró formato declaración conflicto de intereses.

Acciones:

Pedir al ingreso del personal de planta y contratista la declaración de bienes y conflicto de intereses del aplicativo por la integridad pública.

El personal de planta que aplique, debe realizar periódicamente la declaración en el aplicativo por la integridad pública.

Talento humano Realizará la socialización de la política de intereses de conflicto y capacitaciones para la prevención del conflicto de interés.

Seguimiento y control desde el área de talento humano, jurídico y control interno.




Declaración de Ley 2013 de 2019

Si usted es alto directivo del Estado, servidor público electo mediante voto popular, contratista u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019, declare y publique aquí su información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta.

[Ingresar](#)

FORMATO DECLARACION CONFLICTO DE INTERES

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	CÓDIGO	FO-GTH-055
	FORMATO	VERSIÓN	001
	DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA	09/12/2025

DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, declaro tener conocimiento de las situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses, así como la importancia de identificarlos y declararlos preventivamente en cumplimiento de la política de integridad pública.

Por lo tanto, yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, vinculado(a) a esta entidad en calidad de (Servidor Público – Contratista):

Nombre completo _____
Proceso o Área de Trabajo: _____

Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que me encuentro en una situación de conflicto de intereses de tipo:

- a) Real _____
- b) Potencial _____
- c) Aparente _____

Descripción de la situación


De acuerdo con el tipo de conflicto señalado anteriormente, describa brevemente la posible situación de conflicto de intereses personales, familiares, económicos o de otra índole que podrían afectar la imparcialidad con que desempeña las funciones (revise la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011):

Por lo anterior, solicito se estudie la posible situación de conflicto de intereses y se comunique la decisión que se tome.

Me comprometo a aportar la documentación adicional que sea precisa en relación con los potenciales conflictos y situaciones aquí declaradas a requerimiento del proceso de revisión y doy mi consentimiento para su uso con el único propósito de determinar si existe o no una situación de conflicto real, potencial o aparente.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento:

Firma del (la) declarante: _____ Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____
Fecha: _____

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	CÓDIGO	FO-GTH-055
	FORMATO	VERSIÓN	001
	DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA	09/12/2025

Se recibe la declaración por parte del (empleo del Jefe Inmediato):

Nombre de quien recibe: _____

Firma: _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar la situación, tomar una decisión sobre el caso en concreto e informar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido de la declaración en cuestión. (Artículo 12, Ley 1437 de 2011).

Nota: La declaración de conflicto de intereses es confidencial y está sujeta a modificaciones de acuerdo con el cambio de circunstancias o situaciones declaradas a su vez que esta declaración será registrada y controlada por el ente responsable, por lo tanto, se le solicita enviar la solicitud al correo: talentohumano@imderty.gov.co

GRACIAS

30 AÑOS

