

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 1 de 36

INDICE GENERAL


1. Presentación	6
2. Justificación	7
3. Objetivo	8
4. Alcance	9
5. Direccionamiento Estratégico	10
5.1. Identificación y naturaleza	10
5.2. Misión	10
5.3. Visión	11
5.4. Objetivos institucionales	11
6. Principios y valores éticos	12
6.1. Principios	12
6.2. Valores	14
7. Políticas Generales para la Dirección del IDERF	15
7.1. Órganos de Gobierno	15
7.2. Compromiso con los fines del Estado	16
7.3. Perfiles y obligaciones de los directivos	17
7.4. Responsabilidad con los actos de delegación	17
8. Políticas con los organismos de control	18
8.1 Políticas frente al Control Externo	18

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 2 de 36

8.2 Compromiso con el órgano de control administrativo y político	18
9. Políticas de Gestión Ética	19
9.1. Políticas relacionadas con el Código de Buen Gobierno	19
9.2. Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas	19
9.3. Acciones para la integralidad y transparencia	20
9.4. Colaboración interinstitucional para la erradicación de prácticas corruptas	21
9.5. Compromiso con la lucha antipiratería	21
10. Políticas Institucionales de Gestión	22
10.1. Compromiso con el desarrollo del Talento Humano	22
10.2. Política de Talento Humano	22
10.3. Compromiso con la contratación	23
10.4. Compromiso con la comunicación pública	23
10.5. Compromiso con la comunicación organizacional	24
10.6. Compromiso de confidencialidad	25
10.7. Compromiso con la divulgación de la información	25
10.8 Compromiso con el Gobierno en Línea	25
11. Política del Sistema de Gestión de la Calidad	27
11.1. Compromiso con el Sistema de Gestión de la Calidad	27
11.2. Política de la Calidad	27
12. Políticas de responsabilidad social	28

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 3 de 36

12.1. Compromiso con la información y comunicación con la comunidad	28
12.2. Compromiso con la rendición de cuentas	28
12.3. Compromiso con la atención de quejas y reclamos	28
12.4. Responsabilidad con el medio ambiente	29
12.5 Política del Sistema de Gestión Ambiental	29
13. Políticas frente a grupos de interés	30
13.1. Políticas sobre conflictos de interés	30
13.2. Deberes de los servidores frente a los conflictos de interés	30
13.3. Prohibiciones para el personal sobre los conflictos de interés	31
13.4. Conductas para evitar conflicto de intereses	32
14. Políticas frente al Sistema de Control Interno	35
14.1. Compromisos frente al MECI	35
14.2. Políticas de Riesgos	35
14.3. Declaración sobre los Riesgos	36
15. Características de la cultura organizacional	37
16. Instancias para las buenas prácticas en la función pública	38
16.1. Comités especiales	38


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 4 de 36

1. PRESENTACION

Hoy las entidades publicas se ven avocadas a establecer mecanismos autorregulatorios que les permita orientar su desarrollo, las relaciones con los usuarios del servicio, asegurar la adecuada administración de los asuntos empresariales y el conocimiento de su gestión para validar su objeto misional, para lograrlo requieren definir valores, principios institucionales dentro de un marcoético que determine el comportamiento de la organización, la de sus miembros y su forma de operación.

Bajo estos lineamentos, se construyó el documento *Código de buen Gobierno*, con la participación de los funcionarios del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá, en él se expresa el compromiso de la dirección con el desempeño de la función pública, orientada hacia el logro de una gestión integral, la transparencia, la eficiencia, respeto por las normas internas y externas, transparencia en todas las actuaciones administrativas y una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este instrumento deja en evidencia explicita la ética en el alto nivel directivo de la institución, que le permite alinearse dentro de un estilo de dirección unificado y en este sentido puede aportar efectivamente para el diseño de los elementos de control.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 5 de 36


Así, se convierte en un instrumento fundamental para la Administración, sus funcionarios y la alta Dirección que le permite a la institución cumplir con sus objetivos, misión, visión, políticas y estrategias, y responder a las necesidades de sus usuarios.

2. JUSTIFICACION

Conscientes de la importancia de la ejecución de prácticas de buen gobierno, se ha adoptado el presente Código, que compila los distintos mecanismos e instrumentos mediante los cuales se garantiza una gestión transparente, el desarrollo del objeto social objetividad y competitividad con que se realiza la gestión institucional y se asegura el respeto por los usuarios, proveedores, servidores y comunidad.

Para lograr esto, el Instituto Deportivo y Recreativo, establece las prácticas de Buen Gobierno creando un modelo de dirección, que se constituye en un factor de credibilidad en la forma como opera y los servicios que presta, como un atractivo para los usuarios, que además sirve de marco autorregulatorio de la gestión institucional.

Los lineamientos establecidos en el presente Código de Buen Gobierno del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá, están orientados a definir una serie de tácticas y estrategias bajo los principios de “transparencia, eficiencia y probidad en las entidades públicas”, buscando con ello atraer usuarios, asegurar


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 6 de 36

el buen manejo y la administración institucional; así como proteger los derechos de todos los grupos de interés con los que interactúa y fomentar la confianza institucional promoviendo la competitividad.

El conjunto de políticas y principios de dirección, administración y supervisión empresarial permite que sean definidas estructuras encaminadas a crear valor y a generar confianza y transparencia en los diferentes grupos de interés del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá.

3. OBJETIVO


Compilar y promulgar los principios éticos de la alta Dirección respecto a la gestión, así como las políticas generales de buen Gobierno, con el fin de generar confianza tanto en los usuarios externos como internos y asegurar la integridad ética institucional, la adecuada administración de sus asuntos y la correcta administración de los recursos.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 7 de 36

4. ALCANCE

El presente Código aplica a todas las actuaciones de la Junta Directiva, Gerente, Secretaria General, Profesionales Especializados, Profesionales, Técnicos, Secretaria Asistencial, Servidores, Contratistas, Proveedores y Usuarios; constituyéndose en el marco ético de nuestra mutua relación y nuestro estilo de dirección, igualmente se convierte en el marco normativo conforme al cual se evalúa nuestro comportamiento como funcionario y como entidad pública.

Las normas y espíritu aquí establecidas hacen parte de las relaciones laborales dentro de la entidad y la posición ante las demás partes interesadas, por lo que son de naturaleza imperativa para todos los que trabajamos en ella, convirtiéndose en un elemento de control que cada funcionario debe velar por su aplicación sistemática, para lo cual debe conocerlo, interiorizarlo, divulgarlo, practicar sus postulados, y someterse a las consecuencias de su trasgresión.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 8 de 36

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

5.1. IDENTIFICACION Y NATURALEZA

El Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá fue creado mediante el Acuerdo 039 de 1995.

Desde el año 1984, a través del acuerdo N°017, el IDERF tiene a su cargo, el manejo y administración de los Escenarios Deportivos del municipio.


ESTADIO FERNANDO MAZUERA VILLEGAS

El acuerdo N°23 del 22 de julio de 1945 autorizó la compra de un lote para la construcción del campo de deportes. El estadio aparece desde 1958, en un predio denominado el cauchito, lote de una fanegada, en el mismo sitio donde se encuentra hoy. Es un estadio de fútbol que cuenta con una capacidad para 3.000 espectadores. Entre 2007 y 2008 sirvió como sede para los partidos de local del Expreso Rojo, equipo de la Primera B.

Cabe resaltar que el 3 de febrero de 2007, se jugó un partido oficial por el fútbol profesional colombiano en este escenario. Santa Fe empató 0-0 con Junior en la primera fecha del Torneo Apertura.

COLISEO CARLOS LLERAS RESTREPO

Con capacidad de 2.500 espectadores. Durante los primeros años de la década de los 60 se despertó el interés por la construcción de un coliseo cubierto y fue el Club de Leones quien creó la junta pro coliseo y ella hizo la consecución de los recursos. Con el acuerdo N°23 del 12 de agosto de 1965, se autoriza su construcción y es utilizado por primera vez en el año 1968 para un Campeonato Nacional de Baloncesto.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 9 de 36

En el año 2004, gracias a la realización de los XVII Juegos Nacionales, se construyeron los siguientes escenarios:

COLISEO PARA TEJO

Ubicado en el Barrio Coburgo, es un escenario con capacidad para 500 personas.

COLISEO FÚTBOL DE SALÓN


Con capacidad para 900 espectadores se encuentra ubicado en el barrio Coburgo. En estos veinte años de historia, el IDERF se ha ocupado por la reorganización del deporte en el municipio, iniciando y consolidando procesos de formación y educación en actividad física, recreativa y deportiva, adelantando funciones en el desarrollo del deporte competitivo, deporte en el sector educativo, educación física, recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, deporte para todos y atención a los sectores con menos oportunidades.

5.2. MISION

Mediante la masificación, promoción y fomento de la práctica del Deporte, la Recreación, la Educación Física y el Aprovechamiento del Tiempo libre como elementos integradores y facilitadores del mejoramiento social, Contribuir con la formación integral de la población Fusagasugueña.

5.3. VISION

En el año 2019, el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá será una entidad que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de Fusagasugá, mediante la ampliación de la cobertura, diversificación y calidad en las actividades de fomento y promoción de la actividad física y aprovechamiento del tiempo libre.


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 10 de 36

5.4. POLITICA DE CALIDAD

El Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá orienta su desempeño a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad Fusagasugueña mediante la administración de los escenarios deportivos y el apoyo al deporte asociado, con el buen uso de los recursos, a través del mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión y un talento humano comprometido y competente.

5.5. OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y DE CALIDAD

- **OBJETIVO 1:** Promover el mejoramiento de la calidad de vida en la comunidad fusagasugueña a través de la implementación y desarrollo de proyectos deportivos, recreativos y de actividad física.
- **OBJETIVO 2:** Fomentar y fortalecer el desarrollo de una cultura deportiva a través de la iniciación, formación y competencia.
- **OBJETIVO 3:** Gestionar los recursos necesarios para asegurar la operación del IDERF y sostenibilidad de la infraestructura deportiva.
- **OBJETIVO 4:** A partir de la mejora continua lograr la implementación y mejoramiento de los procesos del Sistema de Gestión y una mejor prestación de los servicios del instituto.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 11 de 36

6. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS

6.1. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS


RESPONSABILIDAD. Se trata de una característica positiva del personal que integra el IDERF, siendo capaces de comprometerse y actuar de forma correcta, de acuerdo a los roles que desempeñan, se espera que los servidores públicos actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos.

COMPROMISO: Es la capacidad que tiene el servidor público del IDERF para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello; Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la misión institucional.

RESPECTO: Respetar también es ser tolerante con quien no piensa igual que los demás, con quien no comparte los mismos gustos o intereses, con quien es diferente o ha decidido diferenciarse. De acuerdo a lo anterior el servidor del IDERF, debe asumir ideas, opiniones y maneras de ser como valor supremo en su quehacer con la comunidad garantizando una sana convivencia

SOLIDARIDAD: El servidor público del IDERF muestra su solidaridad a través de una relación que involucre sentimientos necesarios para satisfacer las necesidades de la comunidad trabajando por un mismo objetivo o el cumplimiento de las metas institucionales.

HONESTIDAD: Como funcionario del instituto Deportivo y recreativo de Fusagasugá IDERF, actúo con rectitud enmarcando mi comportamiento dentro del respeto hacia mí mismo y los demás, fortaleciéndome para contribuir al

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 12 de 36

cumplimiento de la Misión y el logro de los objetivos institucionales y sociales encaminados a construir un mejor país.

TRANSPARENCIA: La conducta como funcionario del instituto Deportivo y recreativo de Fusagasugá IDERF, se desarrolla con sinceridad en el pensar, actuar y decir para que las acciones a cualquier nivel sean coherentes con las normas y reglas establecidas, asegurando a la sociedad el oportuno conocimiento de la gestión institucional.


7. POLITICAS GENERALES PARA LA DIRECCION DEL INSTITUTO DEPORTIVO Y RECREATIVO DE FUSAGASUGÁ

7.1. ORGANOS DE GOBIERNO

El gobierno, dirección y administración del IDERF, está conformado por la Junta y el Gerente.

7.1.1. **JUNTA DIRECTIVA**, es el máximo órgano de dirección y gobierno del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá, funciones que están establecidas en el Acuerdo Municipal 039 de 1995, art. 7.

7.1.2. **EI GERENTE**, es el representante legal del IDERF, y como tal es el responsable de su dirección administrativa, financiera, ordenador, nominador y ejecutor de las políticas y decisiones de la Junta Directiva, funciones que están establecidas **en el Manual de Funciones y**

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 13 de 36

Competencias del IDERF según Resolución Administrativa No. 218 del
18 de Diciembre de 2015

7.2. Compromiso con los fines del Estado

El Gerente del IDERF y su equipo de trabajo, para cumplir con la función asignada por el Estado, de promover la generación, desarrollo, y difusión del Deporte.


Administrar el instituto bajo los criterios de la integridad y la transparencia, gestionar eficientemente los recursos, rendir cuentas, ser eficaces en sus actividades, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente al mejoramiento de las condiciones de salud, educación, bienestar y desarrollo de las personas; para ello lleva a cabo las siguientes prácticas:

- a. Establecer las políticas para cumplir los fines misionales documentados en el Plan de Desarrollo Municipal y en los documentos internos del Instituto;
- b. Asegurar que las políticas trazadas se cumplan;
- c. Cumplir las disposiciones constitucionales y legales;
- d. Ejecutar eficientemente su plan de desarrollo administrativo;

7.3. Perfiles y obligaciones de los directivos

El Gerente y su equipo de trabajo, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública actuando con objetividad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de la Institución hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales.

Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la Institución, a cumplir

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 14 de 36

cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad, los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño y evaluación independiente al Sistema de Control Interno, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la comunidad sobre su gestión y resultados.

7.4. Responsabilidad con los actos de delegación


Cuando el Gerente o algún miembro autorizado del equipo deleguen funciones, debe fijar claramente los derechos y obligaciones del delegado, obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones asignadas, y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas.

Por su parte, los delegados que ejerzan las funciones directivos, deben cumplir como mínimo los requisitos de idoneidad profesional y experiencia para el ejercicio del cargo asignado.

8. POLITICAS CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL

8.1. Política frente al control externo

La Dirección del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá está sujeto al control social de la ciudadanía y al control y vigilancia de los organismos de control correspondientes, por lo que nos comprometemos a conservar relaciones armónicas, a suministrar la información que legalmente requieran en forma

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 15 de 36

oportuna, completa y efectiva y a implementar acciones de mejoramiento institucional recomendados por estos.

8.2. Compromiso en relación al órgano de control administrativo

La Dirección del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá se compromete a colaborar armónicamente, con la Junta Directiva del Instituto, a presentar proyectos que contribuyan a mejorar la prestación del servicio deportivo y recreativo que propendan al cumplimiento del objeto misional de la Entidad.

Así mismo, a entregar periódicamente informes de gestión, de resultados y de implantación de las acciones de mejoramiento institucional recomendadas por los diversos órganos de control externo.


9. POLITICAS DE GESTION ETICA

9.1 Políticas relacionadas con el Código de Buen Gobierno y Estilo de Dirección

Los Administrativos del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá, en ejercicio de la función de orientar el accionar del Instituto, manifestamos nuestra disposición a autorregularnos, por lo que nos comprometemos a orientar las actividades hacia una gestión integral, bajo principios y valores éticos cumpliendo postulados y mandatos Constitucionales y legales, de conformidad con las expectativas del Estado, nuestros usuarios y la ciudadanía.

9.2. Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas

El Gerente y equipo de trabajo se comprometen a luchar contra la corrupción, para la cual crea compromisos, parte de sus servidores públicos y contratistas.


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 16 de 36

Igualmente, El Instituto se compromete a capacitar a sus equipos de trabajo y demás funcionarios, colaboradores y cuando lo crea conveniente a sus grupos de interés en políticas y acciones anticorrupción.

9.3. Acciones para la integralidad y la transparencia

El Gerente y su equipo de trabajo están en contra de toda práctica corrupta; para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adopta como mínimo las siguientes medidas:

- ✓ Guiar sus actuaciones orientadas por los principios éticos establecidos en el código de Buen Gobierno y Estilo de Dirección;
- ✓ Promulgar las normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades;
- ✓ Garantizar que todas las actividades y procedimientos desarrollados sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- ✓ Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores;
- ✓ Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles;
- ✓ Articular las acciones de control social con los programas de gobierno;
- ✓ En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 17 de 36


con lo prescrito por la legislación vigente y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos.

9.4. Colaboración interinstitucional para la erradicación de prácticas corruptas

El Gerente y su equipo de trabajo, a fin de combatir la corrupción, se comprometen a mejorar los sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con otras instituciones públicas, privadas y gremiales, y estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el objetivo de construir cadenas éticas que vayan configurando unas buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública.

9.5. Compromiso con la lucha antipiratería

El Gerente y su equipo de trabajo, vela por que se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, así, establece una política de antipiratería, a través de la cual se compromete a excluir del Instituto del uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y video que no esté debidamente licenciado.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 18 de 36

10. POLITICAS INSTITUCIONALES DE GESTION


10.1. Compromiso con el desarrollo del Talento Humano

El Gerente y su equipo de trabajo en coordinación con el proceso de Talento Humano, se compromete a propiciar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, determinando las directrices de capacitación, incentivos, y mejoramiento continuo de las condiciones del personal y prácticas de gestión humana que incorporen los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, bienestar social laboral, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, estímulos y/o incentivos, en este sentido, la Institución propenderá por la vinculación de los aspirantes más capaces e idóneos en la administración.

10.2. Política del Talento Humano

Por considerar al talento humano como el activo más valioso del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá, ya que con su sentido de compromiso, pertenencia institucional e idoneidad genera competitividad al prestar un servicio con los más altos estándares de calidad, nos comprometemos a:

Garantizar el desarrollo de sus competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad, desarrollando prácticas de gestión de Talento Humano que permitan contar con servidores calificados de acuerdo con la naturaleza de los cargos y a la

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 19 de 36

disponibilidad de recursos financieros, con el fin de atender las necesidades del servicio de forma adecuada y oportuna.


Garantizar que la selección y la vinculación de personal este acorde con las competencias requeridas de acuerdo a los perfiles definidos para cada uno de los cargos, los fines que pretende la entidad y en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

Garantizar actividades de Inducción y reinducción, a través del cual se brindara conocimiento de la plataforma estratégica, los planes y recursos con que cuenta la institución con el fin de lograr la identificación con el Instituto y con su cargo.

Apuntar a través de actividades de capacitación, al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que se evidencian en la evaluación del desempeño y los procesos institucionales, promoviendo el desarrollo individual e institucional.

La formación facilitando el desarrollo integral de nuestros servidores, potenciando sus actitudes, habilidades y conductas en las dimensiones éticas, creativas, comunicativas, críticas, sensoriales, emocionales e intelectuales.

Lo anterior converge en un clima de bienestar social que proporciona incentivos para el reconocimiento de la labor desempeñada.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 20 de 36

10.3. Compromiso con la contratación


Nos comprometemos a adelantar procesos de contratación transparentes sustentados en la selección de los proponentes de forma imparcial y destinando la inversión al fortalecimiento de los procesos institucionales.

10.4. Compromiso con la Comunicación Pública

La Alta Dirección del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá orienta y constituye los procesos de comunicación adecuados en la Institución como apoyo al proceso de eficacia, eficiencia y efectividad que desarrolla el IDERF en busca de la excelencia académica, de manera tal que se fomente la cultura comunicativa adecuada, se dé información precisa de los servicios, se canalice y organice el flujo de información, se creen espacios de participación y retroalimentación de la ciudadanía, la Alta Dirección se mantenga informada y contextualizada en el quehacer Institucional, se optimicen las relaciones interpersonales e interinstitucionales, se fomente el trabajo en equipo, se democratice la información, se clarifiquen los propósitos institucionales, y se propenda por una consolidación y mejora permanente de la imagen Institucional.

10.5. Compromiso con la Comunicación Organizacional

El proceso de gestión de comunicaciones, el gerente y contratista contratado para tal fin consolidaran como el área especializada en la divulgación masiva del acontecer deportivo – administrativo de información sobre el actuar del Instituto

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 21 de 36

Deportivo y Recreativo de Fusagasuga . El proceso de Gestión de Comunicaciones es la encargada de implementar los mecanismos y estrategias para divulgar información de manera creativa, responsable, eficaz y oportuna el quehacer del IDERF; además de velar por el cumplimiento y conservación de la imagen institucional.


También es compromiso la implementación gradualmente los lineamientos establecidos en la estrategia nacional de Gobierno en Línea, estipulado en el decreto 2693 del año 2012, que reglamenta parcialmente las leyes 1341 de 2009 y 1450 de 2011, donde se instauran las directrices de estricto cumplimiento como entidad pública de orden municipal, contribuyendo a la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo a través de más y mejores servicios a los ciudadanos, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

10.6. Compromiso de Confidencialidad

Los servidores que manejan información privilegiada manejarán políticas de confidencialidad para que se asegure que la información que es reserva no sea publicada o conocida por terceros.

10.7. Compromiso con la Divulgación de la Información

El Gerente a través del Proceso de Gestión de Comunicaciones se compromete a constituir una Política de Comunicaciones para establecer un contacto permanente y progresivo con sus grupos de interés. Mediante esta política se crean estrategias


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 22 de 36

de comunicación organizacional e informativa utilizando los medios de comunicación que garanticen la consolidación de la imagen institucional, además de la divulgación e intercambio y transparente de la información con los grupos de interés internos y externos del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá.

En cuanto a los derechos de petición el gerente y su equipo de trabajo, se comprometen a establecer políticas encaminadas a dar respuesta oportuna y de fondo a las peticiones planteadas por la comunidad Fusagasugá.

10.8. Compromiso con Gobierno en Línea

El Gerente y a través de su equipo de trabajo se compromete a constituir mecanismos para implementar gradualmente los lineamientos establecidos en la estrategia nacional de Gobierno en Línea, estipulado en el decreto 2693 del año 2012, que reglamenta parcialmente las leyes 1341 de 2009 y 1450 de 2011, donde se instauran las directrices de estricto cumplimiento como entidad pública de orden municipal, contribuyendo a la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo a través de más y mejores servicios a los ciudadanos, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 23 de 36

11. POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

11.1. Compromiso con el Sistema de Gestión de la Calidad


El Gerente y su equipo de trabajo se compromete a orientar su gestión a la obtención de beneficios y resultados de Calidad para la comunidad, por lo cual se implementó el Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma Técnica Colombia GP1000 e ISO 9001 y se busca mejorar continuamente los procesos, contando con funcionarios idóneos con participación ciudadana, ejerciendo los principios del Sistema de Control Interno autocontrol, autogestión y autorregulación.

11.2. Política de la calidad

El Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá orienta su desempeño a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad Fusagasugueña mediante la administración de los escenarios deportivos y el apoyo al deporte asociado, con el buen uso de los recursos, a través del mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión y un talento humano comprometido y competente.

Para el cumplimiento de la Política de Calidad, se establecen los siguientes Objetivos de Calidad:

- **OBJETIVO 1:** Promover el mejoramiento de la calidad de vida en la comunidad fusagasugueña a través de la implementación y desarrollo de proyectos deportivos, recreativos y de actividad física.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 24 de 36

- **OBJETIVO 2:** Fomentar y fortalecer el desarrollo de una cultura deportiva a través de la iniciación, formación y competencia.
- **OBJETIVO 3:** Gestionar los recursos necesarios para asegurar la operación del IDERF y sostenibilidad de la infraestructura deportiva.
- **OBJETIVO 4:** A partir de la mejora continua lograr la implementación y mejoramiento de los procesos del Sistema de Gestión y una mejor prestación de los servicios del instituto.


12. POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

12.1. Compromiso con la información y comunicación con la comunidad

Los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión presentados a los respectivos entes de regulación y control, deben ser divulgados y estar disponibles para la comunidad, la cual tiene derecho a informarse permanentemente de todos los hechos que ocurran dentro del Instituto, siempre y cuando no sean considerados como reserva legal.

12.2. Compromiso con la rendición de cuentas

El Gerente y su equipo de trabajo, se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en los planes estratégicos del IDERF y de la forma de cómo se está ejecutando el presupuesto.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 25 de 36

12.3. Atención de quejas y reclamos


El IDERF dispondrá de un mecanismo de atención al usuario mediante el cual la comunidad podrá presentar quejas, solicitudes, reclamaciones, consultas y solicitar información, a las cuales se les dará respuesta en los términos previstos por la ley; contará con procedimiento claro y público sobre el trámite de las quejas que se instauren.

12.4. Responsabilidad con el medio ambiente

El Instituto Deportivo y Recreativo y Fusagasugá en su actividad diaria se compromete a respetar los bienes naturales, protegiendo la diversidad de fauna flora y el medio ambiente en general.

12.5 Política Ambiental

El IDERD se compromete desde sus funciones misionales con ofrecer una formación y desarrollo integral a la comunidad e inspirada en la prevención y disminución de la contaminación de los recursos agua, aire, suelo y aspectos ambientales significativos, se compromete en la protección, preservación y sostenibilidad permanente del medio ambiente mediante el mejoramiento continuo y cumplimiento de los requisitos legales aplicables, en un contexto regional, nacional e internacional.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 26 de 36

13. POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

13.1. Políticas sobre conflictos de interés


El IDERF, condena y prohíbe que el Gerente y su equipo de trabajo, miembros de comités, servidores públicos y todos aquellos vinculados a la Instituto incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- ✓ Recibir remuneración, dádivas o cualquier tipo de compensación en dinero o en especie por parte de cualquier persona jurídica o natural en razón del trabajo o servicio prestado en el Instituto o sus grupos de interés;
- ✓ Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes;
- ✓ Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales, propios o de terceros;
- ✓ Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del Instituto y en contra del buen uso de los recursos públicos;
- ✓ Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

13.2. Deberes de los servidores frente a los conflictos de interés

Los deberes de los servidores del instituto, son:

- ✓ Revelar a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés presentado;
- ✓ Permitir y contribuir a la adecuada realización de las tareas de los órganos de control interno y externo de la Institución;
- ✓ Guardar y proteger la información definida como de carácter reservado;


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 27 de 36

- ✓ Contribuir a que se otorgue a todas las personas un trato equitativo, y a que se le garanticen sus derechos.

13.3. Prohibiciones para el personal sobre conflictos de intereses

Los servidores del instituto deben abstenerse de utilizar las siguientes prácticas:

- ✓ Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses del instituto.
- ✓ Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros.
- ✓ Realizar actividades que atenten contra los intereses del Instituto
- ✓ Gestionar, por si o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas institucionales, legales, reglamentarias y del código de Buen Gobierno, que lesionen los intereses de la institución.
- ✓ Utilizar su posición en el instituto o el nombre del mismo, para obtener para sí o para un tercero, tratamientos especiales.
- ✓ Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- ✓ Utilizar los recursos del instituto para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.


	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 28 de 36

- ✓ Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de personas o entidades con las que el instituto sostenga relaciones en razón con su actividad.

13.4. Conductas para evitar conflicto de intereses

Entre los comportamientos que debemos observar los servidores para prevenir conflictos de interés, son:


- ✓ No usar nuestra influencia para favorecer indebidamente a los miembros de nuestra familia, amigos o personas que estén en cualquier forma vinculadas con nosotros.
- ✓ No usaremos nuestra posición para perjudicar a personas que no sean de nuestro agrado.
- ✓ En nuestras relaciones con los servidores, contratistas o proveedores, actuales o potenciales, evitaremos situaciones que afecten la total independencia que debemos mantener como servidores del Instituto..
- ✓ Fundamentaremos nuestras decisiones y acciones atendiendo exclusivamente los objetivos del Instituto, los criterios técnicos y las normas aplicables, sin tener en cuenta otras consideraciones, vínculos, sentimientos o relaciones personales.
- ✓ Rehusaremos cualquier clase de invitación, obsequio, servicio, donación, viaje, favor o remuneración a cualquier título, ofrecido directa o

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 29 de 36

indirectamente, que pueda influir en el desempeño de nuestras funciones, la adopción de decisiones o, que en cualquier forma pueda afectar nuestra objetividad e imparcialidad en la adopción de las decisiones que nos corresponden como servidores del Instituto.


Este rechazo reviste especial importancia cuando la invitación, obsequio, favor o remuneración, de cualquier clase o cualquier valor, provenga de:

- ✓ Los participantes en un proceso de licitación o contratación, o de una persona que esté adelantando ante el Instituto un trámite en el cual tengamos poder de decisión o intervengamos en cualquier forma.
- ✓ Nos declararemos impedidos para actuar ante situaciones que puedan involucrar conflictos de interés, potenciales o reales, en las cuales nuestra actuación como funcionarios públicos pueda resultar incompatible con intereses personales, de nuestros familiares o amigos cercanos, así como cuando en un trámite o cualquier clase de actuación tengamos hacia una o más de las personas involucradas en sentimientos de afecto, amistad o enemistad, que puedan restarnos imparcialidad y objetividad en el ejercicio de nuestras funciones.
- ✓ Manejaremos con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros funcionarios de la entidad, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera nuestro desempeño laboral, ni nos resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que nos corresponden.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 30 de 36

En el Instituto, como política corporativa, suministra a sus grupos de interés y a la comunidad en general toda la información relevante sobre sus actuaciones, así como los datos contenidos en los registros públicos que administra, con la debida oportunidad, precisión y garantizando los derechos ciudadanos en cuanto a la confidencialidad de la misma atendiendo los siguientes preceptos.

- ✓ El Instituto suministrará a terceros la información que repose en sus archivos en la medida en la cual de él se haga un uso responsable y razonable, con excepción de la que goce de reserva legal.
- ✓ La reserva de información persiste aún cuando el funcionario o servidor público del Instituto haya dejado de prestar servicio a la comunidad.
- ✓ Manejar y proteger la información en forma responsable, utilizándola en razón de nuestras funciones, exclusivamente para el ejercicio de las mismas.
- ✓ No ocultar información en beneficio propio o de terceros.
- ✓ No retrasar u omitir la divulgación de información que legalmente deba ser comunicada al público.
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para la adecuada conservación y protección de la información que custodiamos en el ejercicio de nuestras funciones, con el fin de evitar su pérdida o deterioro.
- ✓ Utilizar medios de comunicación de acceso restringido para la divulgación de información que legalmente deba ser suministrada al público.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 31 de 36

- ✓ Las comunicaciones externas se manejarán de acuerdo con la política de comunicaciones del Instituto.

14. POLÍTICAS FRENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO


14.1 Compromiso frente al MECI

El Gerente y su equipo de trabajo se compromete a aplicar el Modelo Estándar de Control Interno – MECI – (adoptado por el Gobierno Nacional) y velar por su cumplimiento por parte de todos los servidores públicos, para que desarrollen estrategias gerenciales que conduzcan a una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión, el auto control estratégico, el control de gestión y el control de evaluación.

14.2 Evaluación del Sistema de Control Interno

En encargado de Control Interno identificara mediante la planificación, ejecución en los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión el grado de conformidad en lo relacionada con:

- ✓ Adherencia a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y de autorregulación que son aplicables al Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá.
- ✓ Evaluación del logro de los objetivos y metas establecidas, enmarcados en la planeación estratégica del IDERF.
- ✓ Verificación de las actividades relativas a la gestión institucional, con el fin de determinar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles; de los métodos de medición e información sobre el impacto o efecto que producen los bienes y servicios entregados a la comunidad Fusagasugueña..

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 32 de 36

- ✓ Conforme al marco normativo que le asiste al proceso de Control Interno desarrollar los elementos de control enmarcados dentro del rol de evaluación y seguimiento, que permitan realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades y operaciones.
- ✓ Diseñar y/o rediseñar herramientas que permitan la retroalimentación al Sistema de Control Interno, el análisis de debilidades y fortalezas del Sistema.


14.3 Administración del Riesgo Institucional

El IDERF está comprometido con el Deporte, implementara y aplicara la administración del riesgo como herramienta de gestión que permita la toma de decisiones en función del cumplimiento de los objetivos institucionales y su plan Estratégico.

14.4 Acompañamiento y Asesoría

Conforme al marco normativo que le asiste a la Dirección de Control Interno el rol de asesoría y acompañamiento, consistirá principalmente en la orientación técnica y recomendaciones orientadas a:

- ✓ Evitar desviaciones en los planes, procesos, actividades y tareas.
- ✓ Mejorar los procesos y la eficacia de las operaciones.
- ✓ Identificar riesgos a través de la auditoría y evaluar la administración de los mismos.
- ✓ Implementar y fortalecer el Control Interno en general, principalmente en los procesos críticos.
- ✓ Incrementar la calidad y veracidad de la información.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 33 de 36

- ✓ Desarrollar cada uno de los subsistemas, componentes y elementos del MECI.
- ✓ Identificar fuentes de recuperación y ahorro


14.5 Fomento de la cultura de control.

Sensibilizar y socializar en forma periódica a los funcionarios del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá los fundamentos esenciales del Modelo Estándar de Control Interno mediante la utilización de las herramientas más pertinentes, buscando que todos los funcionarios adopten la importancia del autocontrol de sus actividades, como una forma recurrente de actuación que le imprime calidad a su trabajo, en lugar de considerar que el control es una acción externa y que solo le compete a la oficina de control interno.

14.6 Relación con Entes Externos de Control

Generar y reportar información solicitada por entes externos de control, cumpliendo con los parámetros y términos establecidos.


Los funcionarios del IDERF deben atender y dar respuesta veraz, oportuna y con calidad a los requerimientos efectuados por los entes externos de control de conformidad con los criterios establecidos por los mismos y por el encargado de Control Interno.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 34 de 36

15. CARACTERISTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura institucional, se caracteriza por tener los siguientes atributos:

- ✓ Somos un Instituto que responde a las expectativas deportivas y recreativas de la comunidad fusagasugueña.
- ✓ Reconocemos que nuestro equipo humano es la base de nuestro éxito.
- ✓ Tenemos una actitud de servicio, damos prioridad a la atención de nuestros clientes, usuarios, sociedad y comunidad.
- ✓ Tenemos una actitud hacia el cambio que nos permita generar un desarrollo tecnológico y económico para la región.
- ✓ Practicamos el autocontrol, mediante la verificación de la calidad de nuestro trabajo, detectamos las desviaciones y adoptamos los correctivos para el logro de los objetivos.
- ✓ Orientamos los objetivos, metas y programas para brindar una respuesta adecuada y efectiva a las demandas y necesidades presentadas por los usuarios.
- ✓ Realizamos procesos de auto-evaluación sobre la gestión y responsabilidad propias, de tal manera que podamos identificar claramente nuestra participación en el logro de resultados institucionales.
- ✓ Suministramos información oportuna, clara y precisa a los ciudadanos y a sus compañeros de trabajo dentro de los límites del control de la información.

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 35 de 36

- ✓ Trabajamos con entusiasmo, convicción y entregamos lo mejor para alcanzar los fines institucionales propuestos.
- ✓ Trabajamos en equipo para el logro de los objetivos institucionales.


16. INSTANCIAS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

16.1. Comités especiales y disposiciones comunes

El Gerente en cumplimiento de la función pública que le es inherente, se compromete a implementar las buenas prácticas, Calidad y de Control Interno, los cuales contribuirán a realizar una gestión íntegra, eficiente y transparente por parte de la administración.

Las normas serán:

- ✓ El Instituto facilita el apoyo técnico y operativo que se requieran para su adecuado funcionamiento y el cumplimiento oportuno de las funciones;
- ✓ Los miembros de los comités cumplen a cabalidad sus funciones y obligaciones;
- ✓ Los miembros de los comités registran en actas lo sucedido en las reuniones;
- ✓ Los miembros de los comités guardan la confidencialidad que los asuntos requieran;

	MANUAL DEL BUEN GOBIERNO Y ESTILO DE DIRECCION	Código: MAN-GDE-01
		Versión: 00
		Página 36 de 36

✓ Los miembros de los comités respetan las normas de conflictos de interés respectivas.

3. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	PAG	ITEM	DESCRIPCIÓN	FECHA
00			Versión Original	27-01-2017

Elaborado: <i>Sonia Patricia Origua Huerto</i>	Revisado: Giovanna Angélica Ávila Hurtado	Aprobado: Jairo Humberto Jiménez Sánchez
Cargo: Asesor Externo de MECI-CALIDAD	Cargo: Secretaria General	Cargo: Gerente