



## RESOLUCION

4 2 0

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL CODIGO DE ETICA DEL INSTITUTO DE VALORIZACION DE MANIZALES ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCIÓN NRO 142 DEL 27 DE ABRIL DE 2004"**

EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES –INVAMA- en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, especialmente las conferidas en el artículo 26 del acuerdo 123 de agosto 15 de 1995 y.

### CONSIDERANDO

- A. Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 209 dispone: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, eficiencia, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley”.
- B. Que el artículo primero de la Ley 87 de 1993 define el control interno como: “El sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos”.
- C. Que la guía para el fortalecimiento y evaluación del Sistema de Control Interno de las entidades públicas del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno establece los principios y valores organizacionales como un

*Handwritten signature and initials*



componente de la fase “Ambiente de Control” del sistema de Control Interno, según lo establecido en el Decreto 1599 de 2005.

- D. Que el gerente del Instituto de valorización de Manizales como máxima autoridad de la entidad, tiene la responsabilidad del establecimiento y desarrollo del sistema de control interno dentro de la organización. Según lo establecido en la ley 87 de 1993.
- E. Que mediante resolución 142 del 27 de abril de 2004 el Instituto de valorización de Manizales INVAMA adopto el código de ética de los servidores públicos.
- F. Que se hace necesario modificar el código de ética existente en el INVAMA.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** Modifíquese el Código de ética contenido en la Resolución 142 del 27 de abril de 2004 y el cual quedara así:

### 1. PRESENTACION

En el desarrollo de las políticas de control interno a través del reconocimiento y formulación de unos principios de ética para la gestión pública y conciente de las responsabilidades que tiene frente a la comunidad, el Instituto espera fomentar una cultura de principios y valores que se convierta en regulación ética de su entorno organizacional, con un contenido humano y social que consolide su desarrollo y crecimiento respetando la dignidad y los derechos de cada individuo en su ámbito laboral.

Este Código de Ética; será validado e interiorizado por todos y cada uno de los servidores públicos. La misión propuesta al implementar el Código de Ética es el de dotar al Instituto de Valorización de Manizales de una herramienta educativa que nos permita mantener o recuperar los valores propios de manera que se genere un ambiente

*Carandé*  
*4/11*  
*[Signature]*



propicio para la orientación de acciones y funciones hacia una gestión ética coherente con nuestra responsabilidad social.

El Código de Ética como herramienta educativa nos permite incluir una serie de elementos básicos y fundamentales como son los principios y valores de la cultura organizacional; los mecanismos de autogestión autorregulación y autocontrol, la distinción de las conductas mínimas que han de seguir y las aspiraciones que pueden compartir los miembros del Invama, fomentar una cultura de prevención contra la corrupción y demás prácticas contrarias a la realización de una gestión eficiente y transparente.

El deseo del Instituto de Valorización de Manizales es que todos y cada uno nos comprometamos en el logro de esta labor a fin de consolidar nuestros propósitos, convencidos que debemos enmarcarnos dentro de los cambios de actitudes y valores que nos conduzcan a la búsqueda de la excelencia no solo a nivel humano, sino, organizacional. Disnifiquémonos como individuos en nuestra función laboral como medio de realización y crecimiento personal.

## 2. INTRODUCCION

Conscientes de la importancia que tiene la implementación de acciones acordes con la responsabilidad social y el ejercicio de prácticas éticas, el Instituto de Valorización de Manizales suscribe el Código de Ética, el cual pretende promover la legitimidad para asegurar el liderazgo la divulgación y cumplimiento de los Derechos Humanos, basado en una visión analítica y responsable de sus relaciones con la sociedad, en el marco de sus propios valores y en términos de sus realizaciones.

En términos generales, nuestro Código de Ética expresa los compromisos que el Invama asume con cada uno de los grupos con que se relaciona, los principios éticos que guían su gestión y la manera como plantea sus objetivos en perspectiva ética. La gestión que hagan los directivos de esta herramienta debe comprometer un manejo de las relaciones entre los grupos de interés que le permita resolver los conflictos que se generen.

Las funciones básicas que debe cumplir el CODIGO DE ÉTICA son:

### **A NIVEL INTERNO:**



- Institucionalizar los valores, pautas y criterios de decisión que definan y regulen toda nuestra actividad organizacional.
- Crear una cultura organizacional y un clima ético que permita a los miembros del Invama identificarse con la mega, visión y misión de la entidad.
- Servir de punto de referencia u orientación, para la toma de decisiones en todos los niveles jerárquicos.
- Definir la responsabilidad, los derechos, las obligaciones y los compromisos éticos del Invama y sus miembros hacia todos los grupos de interés.

### **A NIVEL EXTERNO:**

- Comunicar el carácter propio del Invama, dar a conocer lo que es la organización y cuales son sus objetivos, misión, visión, mega, su plan de desarrollo, su plan de acción entre otros.
- Difundir cuáles son los principios y valores con los que se compromete el Invama ante sus grupos de interés.
- Desarrollar una cultura organizacional que permita aproximarnos a la sociedad, comprender sus necesidades y expectativas frente a la organización respondiendo a ellas.

**La creación de nuestro Código de Ética y su utilización como herramienta o instrumento de gestión aumenta la capacidad de los Servidores Públicos al servicio del Instituto de Valorización de Manizales para decidir y autorregularse por sí mismos.**

## **3. FINALIDAD**

El presente Código de Ética tiene el propósito de establecer las normas de conducta y las acciones que deben observar todos los servidores públicos que presten sus servicios al Instituto de Valorización de Manizales –INVAMA, bajo cualquier modalidad.



## 4. COMPROMISO

El compromiso ético de los servidores públicos al servicio del Instituto de Valorización de Manizales Invama, se orienta a un esfuerzo individual y colectivo para la apropiación, vivencia y difusión de los principios, valores y políticas consignadas en este documento.

Con el fin de hacer efectivos tales compromisos, trabajamos para difundir el espíritu y contenido de los mismos a la comunidad, proveedores, contratistas y servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales –Invama.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y valores éticos contenidos en este documento son observados, considerados y cumplidos por todos los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales –Invama todos sus niveles, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico.

## 6. PRINCIPIOS

En sentido ético o moral llamamos principios a aquel juicio práctico que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor.

LOS PRINCIPIOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES SON:

- **TRANSPARENCIA:** Calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad.
- **RESPONSABILIDAD:** Es la capacidad de responder por nuestros propios actos como servidores públicos, de asumir las consecuencias de nuestros aciertos y desaciertos, satisfacer y responder permanentemente a las necesidades e intereses de la comunidad.

- **IMPARCIALIDAD:** Con este principio se garantizan mecanismos que orienten y posibiliten un tratamiento justo e imparcial del Instituto de Valorización de Manizales, respecto de los beneficiarios del mismo. Evita discriminaciones y previene la desigualdad de oportunidades u obligaciones que se generen en el Estado.

## 7. VALORES

Los valores son conductas o normas consideradas como deseables, es decir, cualidades de todos los seres humanos par acondicionar el mundo de nuestras vidas, posibilitan la construcción de una convivencia democrática, en el marco de los derechos humanos.

LOS VALORES INSTITUCIONALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES –INVAMA SON:

### RESPECTO

**Reconocimiento y aceptación de las personas como son.**

El Instituto de Valorización de Manizales –Invama establece y mantiene con sus grupos de interacción, relaciones basadas en la alta consideración de sus debilidades, fortalezas y sobre todo de los derechos que le son propios.

Los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales ofrecemos un trato digno, amable, respetuoso y cordial a todas las personas con quienes interactuamos.

### HONESTIDAD

**Actuar con honradez, rectitud y decencia**

En el Instituto de Valorización de Manizales, se evidencia la honestidad en el uso adecuado de los recursos y bienes del Invama, en el cumplimiento de la Ley pensando y actuando siempre en beneficio de la comunidad.



Los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales, demuestran su honestidad cuando aceptan los cargos para los cuales son idóneos, actúan siempre primando el interés colectivo y rechazan el beneficio de interés particulares.

## **COMPROMISO**

**Sentido de pertenencia con la institución y actitud de disposición permanente para el cumplimiento de una función y/o actividad o deber.**

El Instituto de Valorización de Manizales como ente público al servicio de la comunidad asume el compromiso de gestionar y asignar recursos que le permitan dar cumplimiento a los proyectos y programas orientados a mejorar el bienestar y la calidad de vida de sus clientes.

Los servidores públicos basan sus actuaciones en el sentido del deber y la actitud responsable frente al cumplimiento de los diferentes Planes y Programas, a la Mega, Ejes Estratégicos, Misión y Visión institucional, de manera que se consolide un beneficio colectivo para la entidad y para la comunidad.

## **LEALTAD**

**Correspondencia a los ideales individuales y colectivos de la organización.**

El Instituto de Valorización de Manizales, evidencia su lealtad en el conocimiento y aplicación de principios y valores institucionales, como factor indispensable para el desarrollo interno y externo de la organización.

Los servidores públicos somos fieles a los principios éticos y morales buscando el cumplimiento de los fines con plena conciencia de servicio hacia la comunidad.

## **COMPAÑERISMO**

**Vinculo existente entre compañeros, armonía y buena correspondencia entre ellos**



El Instituto de Valorización de Manizales busca que existan vínculos de armonía entre los funcionarios de la institución, basado en la colaboración y ayuda mutua, que nos lleven a ser facilitadores en las acciones que compartimos.

Los empleados de la entidad por medio del compañerismo logran objetivos comunes para la organización y propenden por un mejor ambiente de trabajo lo que garantiza el cumplimiento de las metas propuestas en el mediano y largo plazo.

## **8. POLÍTICAS ETICAS**

Son los lineamientos que indican las actitudes o estilos de trabajo en la gestión pública.

### **CON DIRECTIVOS**

De acuerdo a la responsabilidad que se deriva del liderazgo ético, los directivos del Instituto de Valorización de Manizales, se comprometen a:

- Posibilitar el conocimiento y la participación de todos los servidores públicos y de la comunidad en los programas que desarrolle el Instituto de Valorización de Manizales, brindando espacios de comunicación e integración a nivel interno como externo.
- Liderar permanentemente acciones y estrategias que garanticen el bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos del Invama.
- Fortalecer sus valores éticos, a fin de ejercer un liderazgo ético desde sus decisiones y actuaciones, de modo que sean el reflejo para las demás instituciones públicas.

### **CON SERVIDORES PUBLICOS**

Respondiendo al papel determinante de cada uno de los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales seguirá las siguientes políticas:



- Al interior del Invama, se actúa con imparcialidad, justicia y equidad en procura del bienestar de los servidores públicos con relación a procesos de nombramiento, capacitación, ascensos, asignación salarial y procesos disciplinarios.
- En aras de lograr el mejoramiento del ejercicio de la función de los servidores públicos, se implementarán procesos de mejora continua.
- Generar canales y procesos de comunicación que permitan la interrelación entre las dependencias y los niveles jerárquicos del Invama, garantizando la participación y concertación de todos los servidores públicos.

### **CON LA COMUNIDAD.**

Asumiendo a la comunidad como elemento motivador de la función pública, los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales, en sus respectivos niveles de competencia, implementarán las siguientes políticas:

- En coordinación con las entidades públicas se pondrá en marcha, continuamente acciones tendientes a alcanzar el bienestar común y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Divulgar mecanismos que permitan a la comunidad exigir a los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios y de los valores institucionales.
- La participación ciudadana será incentivada en la identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos.

### **CON CONTRATISTAS Y PROVEEDORES**

En aras de establecer una relación con los contratistas y proveedores, basada en los valores institucionales, se adelantarán las siguientes acciones:



- Implementar estrategias de comunicación y divulgación que den cuenta de todas las etapas de los procesos contractuales, garantizando y posibilitando el libre acceso en condiciones de equidad e igualdad.
- Aplicar en los procesos de contratación una cultura de transparencia dirigida a sensibilizar a los servidores públicos y contratistas sobre la importancia de la rectitud en las actuaciones del Invama.
- Buscar la efectiva participación y control ciudadano en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de los contratos que celebre la entidad.

### **CON OTRAS INSTITUCIONES**

En busca del fortalecimiento del trabajo en red con otras instituciones, que permita consolidar y ampliar los resultados de los programas implementados, el Instituto de Valorización de Manizales tendrá como políticas:

- Permanentemente con las autoridades del ente territorial se coordinará la ejecución y manejo eficiente de los recursos en los proyectos, logrando viabilizar inversiones en beneficio del interés común.
- Interactuar con los Municipios y las demás entidades descentralizadas, para hacer posible el apoyo en sus gestiones ante el gobierno central.
- Los proyectos, planes y programas que se desarrollen serán difundidos entre las demás instituciones para promover la vinculación multisectorial, de manera que se amplíe el alcance y la efectividad de los resultados.

### **CON EL AMBIENTE**

Entendiendo la importancia de alcanzar un ambiente sano en el contexto del desarrollo sostenible del país, el Instituto de Valorización de Manizales desarrollará su gestión teniendo en cuenta las siguientes políticas:

- La conservación del ambiente será promovida desde el Invama hacia la comunidad y demás entidades públicas con el cumplimiento de la



normatividad ambiental en el desarrollo de todos los proyectos, planes y contratos.

- Se llevará a cabo una difusión de las normas y de prácticas de protección del medio ambiente entre los servidores públicos del Instituto de Valorización de Manizales de manera que hagan parte de la cultura organizacional de la entidad.
- Se apoyarán iniciativas regionales con otras entidades u organizaciones que busquen preservar el ambiente y garantizar un desarrollo sostenible en la región.

**ARTICULO SEGUNDO:** Corresponde al Líder del Proceso de Gestión Humana realizar en forma permanente actividades de difusión e interiorización del Código de Ética del Invama, de igual manera se encargará de hacer entrega de un ejemplar a cada uno de los servidores del Instituto y a los servidores que se vinculen en el futuro.

**ARTICULO TERCERO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de divulgación por parte del Líder de Gestión Humana.

**PUBLIQUESE COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Manizales a los

30 SEP 2008

**ALEJANDRO MAYA MARTINEZ**  
Gerente

**AMPARO LOTERO ZULUAGA**  
Líder de Programa Unidad Jurídica

**JUAN DAVID MARULANDA ARISTIZABAL**  
Líder de Programa Unidad Financiera y Administrativa