

INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES INVAMA

1- INTRODUCCIÓN

El instituto de valorización como entidad pública descentralizada de la alcaldía del municipio de Manizales encargada de la administración del alumbrado público, el alumbrado navideño y las obras por valorización de la ciudad presenta a través del presente documento la política institucional de Integridad con la cual busca garantizar el comportamiento ético, transparente y responsable de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en los valores del servicio público y en la prevención de prácticas contrarias a la moral administrativa y a la normativa vigente.

La presente política responde a los lineamientos de la dimensión N° 1 Talento Humano del modelo integrado de planeación y gestión adoptado por la entidad mediante resolución 207 de 2023.

2- MARCO LEGAL Y DERECHOS QUE GARANTIZA

La Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA se fundamenta en el siguiente marco normativo:

✓ Constitución Política de Colombia

- Artículo 1: Principios fundamentales del Estado Social de Derecho.
- Artículo 2: Fines esenciales del Estado.
- Artículo 6: Responsabilidad de los servidores públicos.
- Artículo 123: Calidad de servidores públicos y régimen aplicable.
- Artículo 209: Principios de la función administrativa (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad).
- Artículo 270: Control ciudadano a la gestión pública.

✓ Ley

- Ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 734 de 2002 (hoy Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021) – Código General Disciplinario.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- Ley 1757 de 2015 – Participación Ciudadana.
- Ley 2013 de 2019 – Declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.

✓ Decreto



- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 – Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 124 de 2016 – Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

✓ **Resolución**

- Resolución 207 de 2023 – Por medio de la cual INVAMA adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. MARCO CONCEPTUAL

La Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA se fundamenta en los principios del servicio público y en los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales orientan el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Integridad

La integridad se entiende como la coherencia entre el pensar, el decir y el actuar, en armonía con los principios constitucionales y los valores institucionales. Implica actuar con rectitud, transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de las funciones públicas.

En INVAMA, la integridad se refleja en la correcta administración del alumbrado público, el alumbrado navideño y las obras por valorización, garantizando decisiones técnicas y administrativas basadas en el interés general.

Valores del Servicio Público

- **Honestidad**

Actuar siempre con transparencia, rectitud y verdad, priorizando el interés público sobre el particular y evitando cualquier forma de corrupción o conflicto de interés.

- **Respeto**

Reconocer y valorar a los ciudadanos, compañeros de trabajo y grupos de valor, promoviendo relaciones basadas en la dignidad humana y el trato equitativo.

- **Compromiso**

Cumplir con responsabilidad las funciones asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y al mejoramiento continuo del servicio.

- **Diligencia**

Desempeñar las labores con eficiencia, calidad y oportunidad, optimizando los recursos públicos.

- **Justicia**

Actuar con imparcialidad, equidad y objetividad en la toma de decisiones, garantizando igualdad de trato y oportunidades.

Cultura de Integridad

La cultura de integridad se construye mediante la apropiación de estos valores, la prevención de riesgos de corrupción, la gestión adecuada de conflictos de interés y la promoción de comportamientos éticos en todos los niveles de la entidad.

4- OBJETIVO

Fortalecer la cultura de integridad en el Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA, promoviendo comportamientos éticos, transparentes y responsables en todos los niveles de la entidad, con el fin de garantizar una gestión pública orientada al interés general, la legalidad y la confianza ciudadana.

4.1 Objetivos específicos

- Promover la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público en todos los servidores de INVAMA.
- Fortalecer la cultura ética institucional mediante estrategias de sensibilización y formación permanente.
- Prevenir actos de corrupción y conflictos de interés en el ejercicio de la función pública.
- Garantizar la transparencia y la moralidad administrativa en los procesos misionales y administrativos.
- Implementar mecanismos de seguimiento y control que permitan evaluar el cumplimiento de la política.



ALCALDÍA
DE MANIZALES



INVAMA
INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES

5- POLITICA

El Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA adopta la presente Política de Integridad como el marco orientador del comportamiento ético de sus servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Esta política establece que todas las actuaciones institucionales, tanto misionales como administrativas, deberán desarrollarse bajo los principios de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, garantizando que las decisiones se tomen siempre en función del interés general y el cumplimiento de la ley.

La Política de Integridad no se limita a una declaración de valores; es una guía práctica para el día a día laboral. Esto significa que cada servidor público debe:

- Actuar con transparencia en el manejo de los recursos públicos.
- Evitar situaciones que generen conflictos de interés.
- Brindar un trato digno y respetuoso a los ciudadanos y compañeros.
- Cumplir sus funciones con responsabilidad y eficiencia.
- Denunciar cualquier conducta contraria a la ética o a la normativa vigente.

La política funciona como un marco transversal que orienta todos los procesos institucionales, desde la planeación y contratación hasta la ejecución de obras y la prestación del servicio de alumbrado público, asegurando que la gestión de INVAMA se desarrolle con integridad y legitimidad.

Asimismo, la entidad promoverá espacios de sensibilización, capacitación y comunicación permanente para fortalecer la cultura ética institucional y prevenir riesgos asociados a la corrupción o a conductas indebidas.

La integridad es responsabilidad de todos. Cada servidor público es corresponsable de proteger la confianza ciudadana y contribuir a una administración pública transparente y eficiente.

6- ALCANCE Y APLICABILIDAD

La Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia en la que desempeñen sus funciones.

Así mismo, sus lineamientos orientan el comportamiento de contratistas, practicantes y demás colaboradores que presten sus servicios a la entidad, quienes deberán actuar conforme a los principios y valores institucionales en el desarrollo de sus actividades.

La política tiene aplicación transversal en todas las áreas misionales y administrativas de INVAMA y se integra a los procesos, planes, programas y procedimientos institucionales.

Igualmente, orienta la relación de la entidad con los grupos de valor, ciudadanos, proveedores y demás partes interesadas, promoviendo actuaciones basadas en la transparencia, el respeto y la legalidad.

La presente política rige a partir de su adopción mediante acto administrativo y permanecerá vigente mientras no sea modificada o derogada por disposición normativa o decisión institucional.

7- ACCIONES ESTRATEGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos de la Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA, se establecen las siguientes acciones estratégicas:

Fortalecimiento de la Cultura de Integridad

- Socializar el Código de Integridad y la Política de Integridad a todos los servidores públicos.
- Incorporar los valores institucionales en los procesos de inducción y reinducción.
- Realizar jornadas anuales de sensibilización en ética pública y prevención de la corrupción.
- Promover compromisos individuales de integridad por parte de los servidores públicos.

Componente de Transparencia y Gestión del Riesgo

- Implementar el Modelo de Líneas de Defensa en los procesos institucionales.
- Identificar, evaluar y actualizar los riesgos de corrupción en el mapa de riesgos institucional.
- Fortalecer los controles internos asociados a contratación, ejecución de obras y administración de recursos.
- Garantizar la publicación oportuna de información en cumplimiento de la Ley de Transparencia.
- Implementar mecanismos de declaración y gestión de conflictos de interés

Componente Ambiental

En coherencia con el Plan de Gestión Integral de Residuos – PGIR, el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA y el Plan de Manejo Ambiental – PMA:

- Promover prácticas responsables en el uso de recursos públicos (papel, energía, agua).

- Incluir dentro de las capacitaciones institucionales contenidos sobre ética ambiental y sostenibilidad.
- Fomentar el cumplimiento de los lineamientos ambientales en la ejecución de obras por valorización y actividades relacionadas con el alumbrado público.

Componente de Innovación y Mejora Continua

- Implementar herramientas tecnológicas que permitan mayor trazabilidad y control de los procesos.
- Analizar periódicamente resultados de auditorías y evaluaciones para establecer planes de mejora.
- Promover espacios de diálogo interno para proponer mejoras en procedimientos que reduzcan riesgos de corrupción.
- Aplicar el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) en la gestión ética institucional.

Sensibilización a Colaboradores

- Realizar campañas internas de comunicación sobre valores institucionales.
- Difundir boletines informativos sobre buenas prácticas en integridad.
- Generar espacios participativos para resolver dudas relacionadas con conflictos de interés o comportamientos éticos.

Mecanismos de Participación Ciudadana

- Publicar en la página web institucional el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Garantizar canales efectivos para la recepción de peticiones, quejas, reclamos, denuncias y sugerencias.
- Promover ejercicios de rendición de cuentas y espacios de diálogo con la ciudadanía.
- Facilitar el acceso a la información pública conforme a la normativa vigente.

8. PLAN DE ACCION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Es necesario realizar seguimiento a las estrategias, gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación, apropiación e interiorización de la Política de Integridad en el Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA.

El seguimiento se realizará a través de los siguientes indicadores:

ESTRATEGIA	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Socialización de la Política de Integridad	Jornadas realizadas	(Número de jornadas realizadas / Número de jornadas programadas) x 100	Profesional Gestión Humana	Anual
Sensibilización en valores institucionales	Actividades ejecutadas	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas en el plan anual) x 100	Gestión Humana	Semestral
Gestión de riesgos de corrupción	Mapa de riesgos actualizado	(Riesgos de corrupción con controles implementados / Total de riesgos identificados) x 100	Oficina de Planeación / Control Interno	Anual
Declaración y gestión de conflictos de interés	Declaraciones registradas	(Número de servidores que presentan declaración / Total de servidores obligados) x 100	Gestión Humana	Anual
Transparencia institucional	Información publicada	(Información publicada oportunamente / Información requerida por norma) x 100	Secretaría Administrativa / Planeación	Semestral
Confianza ciudadana	Encuestas de satisfacción	Nivel de percepción de transparencia (%) obtenido en encuesta institucional	Atención al Ciudadano	Anual

8.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de la Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA estará a cargo de instancias y responsables definidos, bajo un enfoque preventivo y de mejora continua.



ALCALDÍA
DE MANIZALES



invama
INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES

✓ Responsables

Responsable Operativo

El **Profesional de Gestión Humana**, en articulación con la **Oficina de Planeación**, será el encargado de:

- Consolidar los indicadores definidos en la política.
- Verificar el cumplimiento de las actividades programadas.
- Elaborar informes periódicos de avance.
- Proponer acciones de mejora cuando se identifiquen desviaciones.

Instancia de Evaluación

El **Comité Institucional de Gestión y Desempeño** será la instancia encargada de:

- Analizar los resultados presentados.
- Formular recomendaciones y decisiones de mejora.
- Validar planes de acción derivados del seguimiento.

Rol de Control y Verificación

La **Oficina de Control Interno**, en el marco del Modelo de Líneas de Defensa, realizará:

- Evaluaciones independientes sobre la implementación de la política.
- Auditorías internas relacionadas con integridad, transparencia y gestión del riesgo de corrupción.
- Seguimiento a los planes de mejoramiento.

✓ Herramientas Tecnológicas y Metodologías

Para el seguimiento y evaluación se utilizarán:

Herramientas Tecnológicas

- Matriz institucional de indicadores.
- Sistema de Gestión Documental.
- Plataforma FURAG (medición MIPG).
- Página web institucional (seguimiento a publicación de información).
- Mapa de riesgos institucional actualizado.

Metodologías

- Seguimiento mediante indicadores con fórmula porcentual.
- Aplicación del Ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).
- Modelo de Líneas de Defensa.
- Planes de mejoramiento institucional.

✓ Periodicidad

El seguimiento se realizará de la siguiente manera:

- **Semestral:** Consolidación de indicadores y revisión de cumplimiento.
- **Anual:** Evaluación integral de la Política de Integridad y análisis de resultados en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- **Eventual:** Cuando se presenten cambios normativos, hallazgos de auditoría o situaciones que afecten la integridad institucional.

9. COMUNICACIÓN

La Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA será publicada, difundida y socializada con el propósito de garantizar su conocimiento, apropiación e implementación por parte de los servidores públicos y demás partes interesadas.

Para tal efecto, la entidad adoptará los siguientes mecanismos de comunicación:

- **Publicación oficial** en la página web institucional y en los medios internos de información.
- **Envío mediante correo electrónico institucional** a todos los servidores públicos.
- **Jornadas de socialización y sensibilización**, lideradas por el área de Gestión Humana o la dependencia que haga sus veces.
- Inclusión de la política en los procesos de **inducción y reintucción** del personal.
- Disponibilidad permanente en el sistema de gestión documental de la entidad.

La divulgación se realizará al momento de su adopción y cada vez que se presenten actualizaciones o modificaciones normativas que la afecten.

La participación en las actividades de socialización hace parte del fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

10. RESPONSABLES DE SU IMPLEMENTACIÓN

Por la naturaleza, misionalidad y objetivo de la política, la profesional universitaria de Gestión Humana, Líder Jurídico y líder de la Unidad Técnica serán los responsables de su divulgación, sensibilización para su implementación y cumplimiento de su plan de acción.

11. POLITICAS CON LAS QUE INTERACTUA

a Política de Integridad del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA se articula e interactúa de manera transversal con las siguientes políticas institucionales, las cuales hacen parte integral del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017 y demás disposiciones que lo modifiquen, complementen o sustituyan:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, en lo relacionado con la apropiación de valores, cultura organizacional y evaluación del desempeño.

- **Política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción**, en lo referente a la prevención de riesgos de corrupción y fortalecimiento del control interno.
- **Política de Planeación Institucional**, en la incorporación de principios de integridad dentro de la planeación estratégica y operativa.
- **Política de Servicio al Ciudadano**, en la promoción de actuaciones basadas en el respeto, la justicia y la diligencia.
- **Política de Control Interno**, bajo el modelo de líneas de defensa y gestión del riesgo.
- **Política de Gestión Documental**, en lo relacionado con la trazabilidad y transparencia de la información institucional.
- **Política de Gobierno Digital**, en el uso transparente y seguro de herramientas tecnológicas.
- **Política de Gestión Ambiental**, en el marco de la responsabilidad ética frente al uso de recursos públicos y sostenibilidad institucional.

La articulación entre estas políticas garantiza un enfoque integral de la gestión pública, fortaleciendo la cultura organizacional, la transparencia institucional y la confianza ciudadana en la gestión misional de INVAMA.

12. APROBACIÓN

Esta política fue aprobada mediante Acta N° 002 del 18 -02-2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Elaboro Profesional Universitaria de Gestión Humana
Reviso Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Aprobó Comité Institucional de Gestión y Desempeño.