

## 1. OBJETIVO

Establecer los principios, valores, directrices y mecanismos que guían la actuación ética, transparente e imparcial de todos los servidores públicos y colaboradores del Invima, con el fin de fortalecer la confianza ciudadana, prevenir la corrupción y asegurar el cumplimiento de la función pública en estricto apego a la legalidad y el interés general.

## 2. ALCANCE

Esta política es de obligatorio cumplimiento y aplicación para todos los servidores públicos de la entidad (de carrera, provisionales, libre nombramiento y remoción), así como para los contratistas, pasantes y cualquier persona natural o jurídica que preste servicios o desarrolle actividades en nombre de la entidad o con sus recursos, sin importar su nivel jerárquico o tipo de vinculación.

## 3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

La política se fundamenta en la siguiente normativa vigente en la República de Colombia:

- **Constitución Política de Colombia (Artículos 122, 123, 124, 209):** Establece los principios de la función pública (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad) y el deber de declarar bienes y rentas.
- **Ley 2013 de 2019:** Regula la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, y establece la obligatoriedad de la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés.
- **Ley 2016 de 2020:** Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (especialmente lo relacionado con el MIPG y la gestión del talento humano).
- **CONPES 167 de 2013:** Aprueba la Política Integral Anticorrupción del país.
- **Ley 1712 de 2014:** Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

### Otros Documentos de Referencia:

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- Mapa de Riesgos de Corrupción y Planes Anticorrupción de la entidad.
- Código de Integridad
- Código de Buen Gobierno
- Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas

## 4. POLÍTICA

El Invima adopta y promueve los cinco valores de la integridad definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.**

La política se implementa a través de los siguientes ejes de acción:

- **Adopción del Código de Integridad:** Todos los servidores deben conocer, interiorizar y aplicar las conductas esperadas descritas en el Código de Integridad.
- **Gestión de Conflictos de Interés:** Implementación de mecanismo preventivos y reactivos para identificar y manejar imparcialmente los conflictos de interés reales o aparentes.
- **Gestión del Riesgo:** Integración de los riesgos de integridad y corrupción en los procesos misionales y de apoyo de la entidad.
- **Formación y Cultura Ética:** Desarrollo de programas continuos de sensibilización y capacitación para fortalecer la cultura de integridad.

A continuación, se relacionan las dependencias involucradas en el desarrollo y cumplimiento de esta política:

Dependencia	Responsabilidades
<b>Dirección General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderar la implementación de la política</li> <li>• Gestionar los recursos necesarios para la ejecución de la política en la entidad.</li> <li>• Ser ejemplo ético para todos los servidores, contratistas y demás personas relacionadas con la Entidad.</li> <li>• Asegurar el cumplimiento del marco legal anticorrupción.</li> </ul>
<b>Directores, Jefes y Coordinadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la correcta administración de bienes y recursos, evitando el uso indebido o en beneficio personal.</li> <li>• Abstenerse de participar en prácticas corruptas.</li> <li>• Actuar como referentes de integridad, promoviendo los valores del Código de Integridad en sus equipos.</li> <li>• Garantizar que las decisiones se tomen con transparencia, imparcialidad y en función del interés general.</li> <li>• Identificar riesgos de corrupción en los procesos bajo su responsabilidad.</li> <li>• Implementar controles preventivos y correctivos alineados con el MIPG y MECI.</li> </ul>
<b>Oficina de Control Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar el seguimiento y la evaluación independiente del cumplimiento de la política,</li> <li>• Verificar la gestión de riesgos de corrupción y los controles establecidos.</li> <li>• Incentivar la denuncia segura de actos contrarios a la integridad</li> </ul>
<b>Secretaría General/Grupo de Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderar la divulgación del Código de Integridad a todas las áreas de la Entidad</li> <li>• Asegurar que los colaboradores conozcan y cumplan los lineamientos éticos de la Entidad.</li> <li>• Socializar la política de integridad a todas las áreas de la Entidad.</li> <li>• Capacitar al personal de la Entidad en temas e integridad</li> <li>• Propender por la adopción de la cultura de integridad por parte de todos los servidores, contratistas y demás colaboradores de la Entidad</li> <li>• Custodiar las declaraciones de bienes y rentas de los servidores de la Entidad.</li> </ul>
<b>Oficina Asesora Jurídica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar en la gestión de impedimentos y recusaciones.</li> <li>• Velar por el cumplimiento del marco normativo y legal de la política.</li> </ul>

<b>Oficina de Planeación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar los riesgos de integridad en el mapa de riesgos institucional y en los planes de acción, y coordinar con el MIPG.</li> <li>Incorporar la cultura de integridad en la planeación estratégica institucional.</li> <li>Proponer acciones de mejora basadas en los resultados del seguimiento y auditorías.</li> </ul>
<b>Servidores, contratistas y demás personas que laboran en la entidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer, interiorizar y aplicar los valores y conductas esperadas (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia).</li> <li>Actuar con imparcialidad, transparencia y en función del interés general.</li> <li>Presentar oportunamente la declaración de bienes y rentas.</li> <li>Reportar cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, conforme a la Ley 2013 de 2019 y Ley 2195 de 2022.</li> <li>Denunciar actos contrarios a la integridad a través de los canales institucionales (línea ética, correo institucional, formulario web).</li> <li>Asistir a los programas de capacitación en ética, integridad y prevención de la corrupción, que adelante la Entidad o la Función Pública.</li> </ul>

En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y en concordancia con la Guía de Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Invima adopta la presente política institucional basada en la gestión integral del riesgo, como marco orientador para fortalecer la transparencia, la eficiencia, la integridad, la seguridad de la información y la protección del patrimonio público.

## 5. PRINCIPIOS

La actuación de la entidad y sus colaboradores se rige por los siguientes principios éticos y de servicio público:

- Interés General:** Primacía del bienestar colectivo sobre el interés particular.
- Moralidad:** Actuación apegada a la ética pública, la honestidad y la transparencia.
- Imparcialidad:** Garantizar la objetividad en la toma de decisiones y la prestación de servicios, sin favoritismos ni sesgos.
- Celeridad:** Agilizar los trámites y procedimientos administrativos con eficiencia.
- Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de las acciones u omisiones en el ejercicio de la función pública.
- Rendición de Cuentas:** Deber de informar a la ciudadanía sobre la gestión realizada, los resultados y el manejo de los recursos públicos.

## 6. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente política será socializada con los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores del Invima a través de los canales de comunicación disponibles en la Entidad y estará disponible para consulta a través del portal web y de la plataforma integra.

## 7. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

- GTH-DPE-PR001-PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - V9 - GTH-DPE-PR1
- GTH-DPE-PR003-PROCEDIMIENTO BIENESTAR DE PERSONAL Y OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS - V10 - GTH-DPE-PR3
- GTH-SVI-PR001-PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE PERSONAL - V15 - GTH-SVI-PR1
- GTH-SVI-PR4-PROCEDIMIENTO DECLARACIÓN DE CONFLICTO E INTERESES - V2 - GTH-SVI-PR4

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Edwar Javier Sánchez Sánchez Profesional Universitario Grupo de Talento Humano  Fecha de elaboración: 19/12/2025	Adriana Ruth Gaitán Urquijo Profesional Universitario Grupo de Gestión y Mejoramiento Organizacional Martha Liliana Soto Iguaran Asesora de la Dirección con delegación de funciones en la Coordinación del Grupo de Talento Humano Johanan Ardila Torres Contratista  Fecha de revisión: 19/12/2025	Francisco Augusto Giuseppe Rossi Buenaventura Director General  Fecha de aprobación: 19/12/2025

Este documento ha sido visto 62 veces