

1. OBJETIVO

Definir orientación estratégica de la entidad para fortalecer la cultura de, cumplimiento y ética del Invima, orientando el comportamiento de sus servidores públicos, contratistas y grupos de interés mediante la gestión de los riesgos de integridad y los conflictos de interés, en concordancia con el marco normativo vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y fortalecer la confianza ciudadana.

2. ALCANCE

La presente Política de Cumplimiento y Ética aplica a todos los servidores públicos, contratistas y demás personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de sus funciones o en desarrollo de obligaciones contractuales, actúen en nombre o representación del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA.

Establece lineamientos para orientar su comportamiento y toma de decisiones conforme a los principios y valores del servicio público, así como para prevenir y gestionar conflictos de interés y riesgos de integridad. Asimismo, regula las relaciones con los grupos de interés, promoviendo la transparencia, la confianza y el cumplimiento de la misión institucional.

3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno.
- Ley 489 de 1998.
- Ley 2094 de 2021 (reforma al Código General Disciplinario).
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 1712 de 2014 – Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.

Otros Documentos de Referencia

- Direccionamiento Estratégico Institucional del INVIMA.
- Código de Integridad Institucional.
- Política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción.
- Política de integridad de la Entidad
- Política de Gestión del Riesgo.
- Manual de Buen Gobierno Institucional.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano o el instrumento que lo sustituya.

4. POLÍTICA

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, se compromete a promover y fortalecer una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la transparencia, la legalidad y el cumplimiento normativo, orientando las actuaciones de los servidores públicos, contratistas y demás personas que actúen en nombre de la Entidad la protección del interés general, el adecuado uso de los recursos públicos y el cumplimiento de su misión institucional.

Así mismo, el Invima promoverá una cultura preventiva orientada a la gestión de los riesgos de cumplimiento e integridad, así como la adecuada gestión de los conflictos de interés y la toma de decisiones objetivas, responsables y transparentes.

El Invima promoverá una cultura institucional basada en la ética pública, la integridad, el cumplimiento normativo y la corresponsabilidad de los servidores públicos, contratistas y demás personas que actúen en nombre de la Entidad, orientando sus actuaciones conforme a la Constitución Política, el marco normativo aplicable y los principios del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y del Código de Ética del INVIMA, con el propósito de fortalecer la confianza ciudadana y generar valor público.

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

Dependencias	Responsabilidades
Dirección General	Liderar la presente política de cumplimiento y ética institucional. Promover la toma de decisiones basada en principios éticos Gestionar los recursos para la implementación, seguimiento y mejora de la política.
Secretaría General	Liderar la estrategia de divulgación, sensibilización y apropiación de la política. Promover mecanismos de comunicación y orientación frente a dilemas éticos, conflictos de interés y buenas prácticas institucionales.
Oficina Asesora de Planeación	Articular la política con MIPG y demás políticas institucionales. Consolidar los resultados del seguimiento a las políticas institucionales para la toma de decisiones y la mejora continua.
Oficina de Control Interno	• Realizar el seguimiento y evaluación independiente a la presente política • Verificar la eficacia de los controles asociados a la gestión de riesgos de cumplimiento, corrupción y conflictos de interés. • Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de auditorías, evaluaciones y demás ejercicios de control relacionados con la política.
Grupo de Talento Humano	• Desarrollar estrategias de formación, inducción, reinducción y sensibilización orientadas al fortalecimiento de la cultura ética, la integridad y la apropiación de los valores institucionales. • Promover la implementación y difusión del Código de Integridad y de la presente política. • Realizar seguimiento al clima y cultura organizacional, incorporar criterios de integridad en los procesos de gestión del talento humano y apoyar las acciones administrativas derivadas de procesos disciplinarios cuando corresponda.
Líderes de Proceso	Promover la aplicación de la política en sus equipos de trabajo. Identificar riesgos éticos asociados a sus procesos, implementar controles, Gestionar oportunamente conflictos de interés y fomentar espacios de diálogo y reflexión ética.

Todos los servidores públicos y contratistas

Conocer, cumplir y promover los principios, valores y lineamientos establecidos en la presente política. Declarar oportunamente situaciones de conflicto de interés, actuar con transparencia e integridad en el ejercicio de sus funciones

Oficina de Atención al Ciudadano

Reportar posibles irregularidades y participar en las actividades de fortalecimiento de la cultura ética institucional.

Escuela de Formadores, cómo gestores de Integridad

Promover mecanismos de participación ciudadana, recibir y canalizar denuncias, peticiones o alertas relacionadas con posibles conductas contrarias a la ética e integridad, garantizando su adecuada gestión y seguimiento.

Actuar como promotores de los valores institucionales, apoyar las actividades de sensibilización y servir como multiplicadores de la cultura ética e integridad dentro de las diferentes dependencias.

5. PRINCIPIOS

La presente Política de Cumplimiento y Ética se fundamenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento:** Actuar de conformidad con la Constitución, la ley, la regulación aplicable, las políticas institucionales y los compromisos asumidos por la entidad, promoviendo una cultura orientada al respeto de las normas y al logro de los objetivos institucionales.
- **Integridad:** Obrar de manera coherente con los valores institucionales, privilegiando el interés general sobre cualquier interés particular y promoviendo actuaciones íntegras, honestas y transparentes.
- **Transparencia:** Desarrollar las actuaciones institucionales de manera abierta, clara y verificable, facilitando el acceso a la información y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía y los grupos de interés.
- **Legalidad:** Asegurar que todas las decisiones, actuaciones y procesos se desarrollen dentro del marco constitucional y legal aplicable al INVIMA, garantizando el ejercicio legítimo de la función pública.
- **Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de las decisiones y actuaciones realizadas, administrando adecuadamente los recursos públicos y contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.
- **Imparcialidad:** Tomar decisiones objetivas y fundamentadas, libres de influencias indebidas, intereses particulares o conflictos de interés que puedan afectar el cumplimiento de los fines institucionales.
- **Respeto:** Reconocer la dignidad, los derechos y las diferencias de las personas, promoviendo relaciones basadas en el trato digno, la inclusión, la equidad y la convivencia armónica.
- **Diligencia:** Cumplir las funciones, responsabilidades y compromisos institucionales de manera oportuna, eficiente y con altos estándares de calidad, contribuyendo a la mejora continua de la gestión.
- **Justicia:** Actuar con equidad, objetividad y rectitud en la toma de decisiones, garantizando un tratamiento imparcial y acorde con los principios del servicio público.
- **Compromiso con el servicio:** Orientar las actuaciones hacia la generación de valor público, la protección de la salud pública y la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía y demás grupos de interés.
- **Confidencialidad:** Proteger la información institucional y aquella a la que se tenga acceso en razón de las funciones desempeñadas, garantizando su uso adecuado y evitando divulgaciones no autorizadas.
- **Rendición de cuentas:** Asumir el deber de informar, explicar y sustentar las decisiones y resultados de la gestión institucional, favoreciendo el control social, la transparencia y la mejora continua.

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

- GEHU-PRO1-PROCEDIMIENTO DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES (GEHU-PRO1)
- GICA-PRO6-PROCEDIMIENTO RIESGOS INTEGRALES DE GESTIÓN (GICA-PRO6)
- RECI-PRO2-PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, DENUNCIAS Y SUGERENCIAS PQRDS (RECI-PRO2)
- GEHU-INS16-INSTRUCTIVO INDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y REINDUCCIÓN (GEHU-INS16)
- GEES-PLO19-POLÍTICA DE CONTROL INTERNO (GEES-PLO19)
- GEES-PLO26-POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (GEES-PLO26)
- GEES-PLO27-POLÍTICA DE INTEGRIDAD (GEES-PLO27)

DEFINICIONES

Seguridad de la información : Es el conjunto de medidas preventivas y reactivas de las organizaciones y de los sistemas tecnológicos que permiten resguardar y proteger la información buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de datos y de la misma, [7][7] Definición de ambiente de desarrollo, Entornos de programación, [en línea] <http://lmi.fi.upm.es/ep/entornos.html#toc3>, Recuperado: 07 de junio de 2016. Es la ausencia de riesgo real o perceptual en los procesos, documentos, repositorios y sistemas de información. El Subgrupo de Cumplimiento y Ética de la Unidad de Reacción Inmediata del INVIMA gestionará información con el fin de apoyar y orientar la toma de decisiones de los responsables del proceso, para garantizar la seguridad de la información. En ningún caso intervendrá de manera arbitraria en los procesos relacionados y bajo la responsabilidad del área de sistemas. Preservación de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Seguridad de las instalaciones : Es la ausencia de riesgo real o perceptual en las instalaciones propias o en alquiler del instituto. El Subgrupo de Cumplimiento y Ética de la Unidad de Reacción Inmediata del INVIMA gestionará información con el fin de apoyar y orientar la toma de decisiones de los responsables del proceso, para garantizar la seguridad de las instalaciones. En ningún caso se convertirá en una unidad de vigilancia privada para garantizar seguridad física.

Seguridad de las personas : Es la ausencia de riesgo real o perceptual que debe existir en los funcionarios y colaboradores del INVIMA, en la realización de las actividades diarias relacionadas con la misión del Instituto. Esta seguridad está enfocada a garantizar la vida e integridad de los funcionarios y los colaboradores. Las actividades desarrolladas por el Subgrupo de Cumplimiento y Ética de la Unidad de Reacción Inmediata del INVIMA deberán estar adaptadas a las normas legales vigentes.

Tranquilidad : Es la percepción de inexistencia de riesgos. En la aplicación práctica del concepto se representan problemas debido a que una persona puede sentirse segura en un área de alta probabilidad de materialización de un riesgo, lo que contrapone en algunos casos la tranquilidad a la seguridad real.

Vulnerabilidad : Situación en la que una persona, proceso, o su imagen puede ser afectada, o recibirlesión física o moralmente, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Edición 22, Madrid España, Versión Digital, 2013

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Usuario	Comentario
2	03/08/2026	Adriana Ruth Gaitán Urquijo	se realiza actualización de toda la Política de acuerdo a la nueva estructura definida por la Entidad

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Cristina Cajiao Pareja Profesional Especializado Grupo de Talento Humano Fecha de elaboración: 03/08/2026	Camila Andrea Suarez Burgos Profesional Universitario Oficina de Laboratorios y Control de Calidad 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 Fecha de revisión: 03/08/2026	Francisco Augusto Giuseppe Rossi Buenaventura Director General Fecha de aprobación: 03/08/2026

Este documento ha sido visto 2 veces

Copia no controlada