



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

FONDO DE VALORIZACIÓN DE MEDELLÍN – FONVALMED

**MEDELLÍN
2026**



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	3
3.	ALCANCE.....	4
4.	MARCO NORMATIVO.....	4
5.	DEFINICIONES	5
6.	INTEGRIDAD EN EL MARCO DEL MIPG	7
7.	VALORES INSTITUCIONALES DE FONVALMED	8
8.	DIAGNÓSTICO	9
8.1.	Nivel de apropiación del Código de Integridad	9
8.2.	Autodiagnóstico de la Política de Integridad 2025	12
8.3.	Encuesta de autogestión sobre la Política de Integridad Pública 2025	14
9.	DESARROLLO DE LA POLÍTICA	15
9.1.	Adopción e implementación del Código de Integridad	15
9.2.	Monitoreo y seguimiento a la Estrategia Anual de Integridad y al Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.....	16
9.3.	Grupo de Integridad de Fonvalmed	16
9.4.	Estrategia Anual de Integridad	17
9.5.	Canales de denuncia y mecanismos de protección al denunciante	18
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
10.1.	INDICADORES	19
11.	DISPOSICIONES FINALES	19
11.1.	Vigencia	19
11.2.	Actualización.....	19
11.3.	Difusión	20
12.	GLOSARIO	20

1. INTRODUCCIÓN

En el Fondo de Valorización de Medellín - Fonvalmed, reconocemos que la integridad es el fundamento de la confianza pública y la legitimidad institucional. Nos comprometemos a actuar siempre con HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, TRANSPARENCIA Y PUNTUALIDAD en el ejercicio de nuestras funciones, fomentando una cultura organizacional ética bajo principios de integridad que proteja el interés general y fortalezca el valor público en la atención a todos nuestros usuarios y comunidad en general y grupos de interés.

El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, mediante la Ley 2016 de 2020, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, incorporando valores como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. Fonvalmed, en ejercicio de su autonomía institucional y atendiendo las particularidades de su misión como entidad recaudadora y ejecutora de obras de valorización en el Distrito de Medellín, ha enriquecido su Código de Integridad con dos valores adicionales: transparencia y puntualidad, contruidos con la participación activa de sus colaboradores.

Esta Política se fundamenta en los resultados del autodiagnóstico de integridad aplicado durante la vigencia 2025, que arrojó una calificación de 87,0 puntos sobre 100, evidenciando avances significativos pero también oportunidades de mejora que esta política busca cerrar: la formalización de lecciones aprendidas y la apropiación plena de los valores por parte de todos los colaboradores.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Objetivo General

Establecer los lineamientos, principios éticos, valores institucionales, mecanismos de adopción, despliegue y herramientas de seguimiento que orienten el comportamiento de todos los servidores públicos y contratistas de Fonvalmed en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo a la consolidación de una cultura de integridad, transparencia y prevención de la corrupción, en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, el Código de Integridad Institucional y demás normativa aplicable.

Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar estrategias para fortalecer una cultura organizacional que enmarque ética y moralmente el actuar de los servidores, en la ejecución de sus labores y en el relacionamiento laboral.
- ✓ Comprometer a los servidores públicos y colaboradores con el ejercicio de una labor eficaz y efectiva ante el Estado y todos los grupos de interés, aumentando la confianza en la entidad.

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

- ✓ Promover la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas, fortaleciendo la transparencia y el control a lo público.
- ✓ Implementar y articular el Código de Integridad como herramienta de cambio cultural, integrándolo en los manuales de funciones, procesos y procedimientos institucionales.
- ✓ Propiciar espacios de diálogo, retroalimentación y apropiación de los valores institucionales a través del Grupo de Integridad y los Gestores de Integridad de Fonvalmed.
- ✓ Establecer e implementar un Plan de Acción enfocado en la apropiación de la cultura de integridad en nuestra Institución

3. ALCANCE

La Política de Integridad aplica a todos los servidores públicos del Fondo de Valorización de Medellín – Fonvalmed, independiente de su vinculación, así mismo por los prestadores de servicios y las demás partes interesadas que interactúan con la Entidad.

4. MARCO NORMATIVO

La presente Política de Integridad se fundamenta en el siguiente marco jurídico y normativo:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia, 1991	Establece los principios del Estado Social de Derecho, la moralidad como principio de la función administrativa y el deber de los servidores de actuar en favor del interés general.
Ley 87 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en entidades y organismos del Estado.
Ley 489 de 1998	Organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. Define principios de administración pública como la moralidad, transparencia y eficiencia.
Ley 850 de 2003	Reglamenta las veedurías ciudadanas y el marco legal para el ejercicio del control social a la gestión pública.
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Norma	Descripción
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción. Normas para fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
CONPES 167 de 2013	Política Pública Integral Anticorrupción. Define los lineamientos estratégicos del Estado colombiano para la prevención y lucha contra la corrupción.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Compila disposiciones en materia de empleo público, carrera administrativa y gestión del talento humano.
Ley 1778 de 2016	Normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional.
Decreto 1499 de 2017	Articula el Sistema de Gestión en el marco del MIPG. Integra la política de integridad como dimensión transversal e indica los objetivos e instrumentos de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
Ley 2016 de 2020	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, con inclusión obligatoria en manuales de funciones y procedimientos institucionales.
Ley 2094 de 2021	Reforma el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).
Ley 2364 de 2024	Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
Circular Conjunta 100-004-2025 DAFP – Secretaría de Transparencia	Refuerza la Política de Integridad como eje estructural del MIPG, fija lineamientos para la gestión de conflictos de interés, transparencia activa y el rol del Gestor de Integridad en las entidades públicas.

5. DEFINICIONES

A continuación se presentan los conceptos clave que soportan la comprensión, implementación y seguimiento de la Política de Integridad de Fonvalmed:

Código de Integridad: Guía de comportamiento del servidor público, entendida como herramienta de cambio cultural que busca fortalecer el orgullo por el servicio público y el quehacer íntegro, eficiente y de calidad de los servidores en su trabajo diario. (DAFP, 2017).

Corrupción: Abuso de posiciones de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer, solicitar, entregar o recibir bienes, dinero o servicios a cambio de acciones, decisiones u omisiones. (Transparencia por Colombia).

Cultura de integridad: Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores hacia la transparencia, el rechazo a la corrupción y el servicio al interés general.

Ética pública: Disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados de la Constitución y la Ley en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común. (USAID, 2006).

Gestor de Integridad: Servidor designado por la entidad para articular, promover y hacer seguimiento a las acciones de la Política de Integridad al interior de su dependencia, actuando como enlace entre la gestión institucional, el talento humano y el Grupo de Integridad de Fonvalmed.

Grupo de Integridad: Instancia colegiada de Fonvalmed, conformada por servidores designados de distintas áreas, que lidera la implementación, despliegue y seguimiento del Código de Integridad y la Estrategia Anual de Integridad. Sus sesiones son formales, periódicas y quedan registradas en actas.

Integridad: Estado de un individuo o entidad en que lo que se piensa, dice y hace tienen un mismo sentido y son coherentes entre sí. En el ámbito público equivale al cumplimiento de las promesas que hace el Estado frente a la garantía de derechos. (Glosario MIPG).

Integridad pública: Posicionamiento consistente y adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. (OCDE, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–: Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo con integridad y calidad en el servicio. (Decreto 1499 de 2017).

Riesgo de corrupción: Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. (Secretaría de Transparencia, 2015).

Transparencia: Atributo que permite tener información clara y precisa sobre la gestión pública, dando a conocer el uso de los recursos y los resultados obtenidos, favoreciendo la rendición de cuentas y la confianza ciudadana.

Valor público: Valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía y las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad. (Función Pública, 2016)

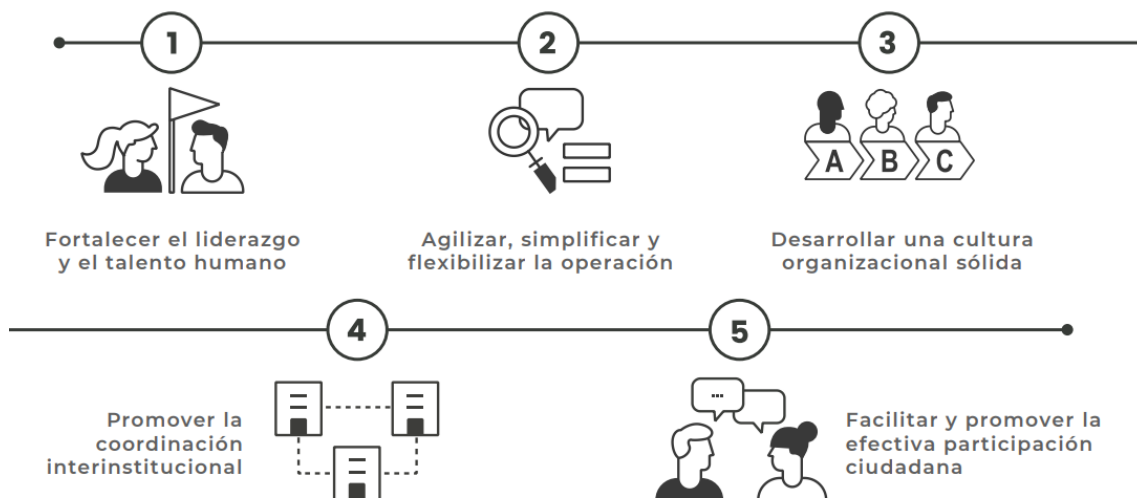
6. INTEGRIDAD EN EL MARCO DEL MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, surge del mandato contenido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y el Decreto 1499 de 2017, articulando en un solo sistema los esquemas de gestión de calidad y de desarrollo administrativo, con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno. Para Fonvalmed, el MIPG representa el referente metodológico que orienta cómo la entidad dirige, planea, ejecuta, hace seguimiento y evalúa su gestión.

Dentro de este modelo, la integridad no es un componente accesorio sino un principio transversal que permea todas las dimensiones de la gestión institucional: orienta la conducta de los servidores, fortalece la confianza ciudadana y reduce la exposición de la entidad a riesgos de corrupción y conflictos de interés.

De manera complementaria, la Circular Conjunta 100-004-2025 del DAFP y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República refuerza la Política de Integridad como eje estructural del MIPG, fijando lineamientos para el fortalecimiento de los mecanismos de integridad, la gestión de conflictos de interés, la transparencia activa y el rol del Gestor de Integridad como articulador entre la gestión institucional, el talento humano y los sistemas de información vinculados a la integridad pública.

Dichos objetivos del MIPG constituyen el fundamento sobre el cual Fonvalmed formula, implementa y hace seguimiento a su Política de Integridad, alineando los valores éticos con la gestión diaria y consolidando una cultura organizacional orientada al interés general y al valor público. A continuación se ilustran los objetivos del MIPG en la Figura 1:



Integridad, Legalidad y Cambio Cultural: motores de la generación de resultados

Figura 1. Fuente: Objetivos MIPG. Tomado de la página de Función Pública.

7. VALORES INSTITUCIONALES DE FONVALMED

El Código de Integridad de Fonvalmed recoge los cinco valores del Código de Integridad de la Función Pública y los enriquece con dos valores adicionales, contruidos con la participación activa de sus colaboradores, para un total de siete valores que definen el actuar institucional:

HONESTIDAD: los colaboradores de Fonvalmed actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestro deber con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general y el bien común del Distrito de Medellín.

RESPECTO: en Fonvalmed reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas —servidores, ciudadanos, aliados y comunidad—, con sus virtudes y diferencias, sin importar su labor, procedencia, cargo o cualquier otra condición.

COMPROMISO: somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos de la valorización en Medellín, y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de la ciudadanía, buscando siempre mejorar su bienestar y la calidad de vida del Distrito.

DILIGENCIA: cumplimos con excelencia nuestros deberes, funciones y responsabilidades, actuando con eficiencia, eficacia, celeridad y cuidado de los recursos públicos de valorización que nos han sido confiados, garantizando el avance oportuno de los proyectos a nuestro cargo.

JUSTICIA: actuamos con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

e igualdad y sin discriminación, tomando decisiones objetivas sustentadas en la normativa vigente y en el interés general.

TRANSPARENCIA: valor construido con la participación activa de los colaboradores de Fonvalmed. Actuamos de manera abierta y diáfana, informando oportunamente a la ciudadanía sobre el uso de los recursos, los procesos de contratación y los resultados de la gestión institucional.

PUNTUALIDAD: valor construido con la participación activa de los colaboradores de Fonvalmed. Cumplimos los compromisos, plazos y metas en el tiempo acordado, como expresión de respeto hacia los ciudadanos, aliados y compañeros, y como garantía de la continuidad y calidad de los proyectos de valorización.

Los siete valores del Código de Integridad de Fonvalmed no son enunciados abstractos: se traducen en comportamientos concretos que cada servidor debe demostrar en su actuación diaria, en las relaciones con sus compañeros, con la ciudadanía y con los grupos de interés de la Entidad.

8. DIAGNÓSTICO

En Fonvalmed se realiza anualmente un proceso de análisis de los resultados de las encuestas de percepción y apropiación del Código de Integridad, con el fin de identificar áreas de mejora y prácticas que favorezcan la transparencia, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo individual y colectivo a todas las prácticas o conductas de corrupción.

Para la vigencia 2026 se tuvieron en cuenta los resultados de los siguientes instrumentos de evaluación aplicados durante la vigencia 2025:

- ✓ Encuesta interna de nivel de apropiación del Código de Integridad (diciembre 2025).
- ✓ Autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad –MIPG–.
- ✓ Encuesta de autogestión sobre el avance de la Política de Integridad Pública y percepción sobre la cultura de integridad 2025.

8.1. Nivel de apropiación del Código de Integridad

Esta encuesta se llevó a cabo en diciembre de 2025, con la participación de 33 servidores y colaboradores. Fue diseñada bajo los lineamientos del DAFP (2021), evaluando el contenido del Código de Integridad, el nivel de apropiación, el conocimiento y los resultados de su aplicación. A partir del análisis de los resultados se evidencia que, si bien se realizaron actividades enfocadas en el Código de Integridad, es necesario reforzar durante toda la vigencia actividades que involucren siempre la integridad.

¿Conoces los cinco valores que conforman el Código de Integridad?

● Sí, los conozco y los aplico en mi labor	26
● Los conozco, pero no los recuerdo con claridad	7
● He escuchado de ellos, pero no los aplico en mi trabajo	0
● No los conozco	0

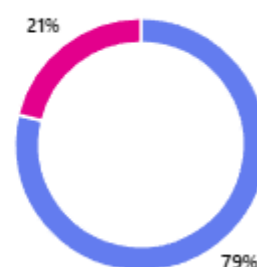


Figura 1. Fuente: tomado de la encuesta interna nivel de apropiación del código de integridad de la vigencia 2025.

¿Durante el año, ¿las actividades de socialización del Código de Integridad te ayudaron a comprender mejor sus valores?

[Más detalles](#)

● Sí, muchísimo	21
● Sí, en parte	12
● No mucho	0
● No, en nada	0

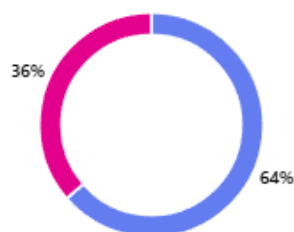


Figura 2. Fuente: tomado de la encuesta interna nivel de apropiación del código de integridad de la vigencia 2025.

¿Qué medio de socialización te resultó más útil para interiorizar los valores?

● Correos electrónicos	6
● Reuniones y actividades lúdicas	26
● Equipos (Teams)	1

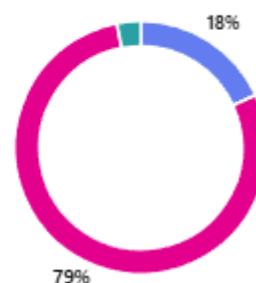




Figura 3. Fuente: tomado de la encuesta interna nivel de apropiación del código de integridad de la vigencia 2025.

¿Qué valor del Código de Integridad sientes que practicas más en tu labor diaria? ¿Por qué?

33 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	Angelica Maria Arias Loza	Respeto, es fundamental porque mejora ambiente de trabajo, la comunicación, productividad y la imagen institucional
2	Ana Maria Correa Alvarez	Compromiso
3	Diana Marcela Sierra Valencia	respeto, por que reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas
4	Claudia Ivone Monsalve Rojas	El compromiso porqué sé la importancia de mi rol como contratista y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
5	Natalia Andrea Orozco Jaramillo	en mi labor diaria pongo en practica todos los valores, porque todos son importantes
6	Catalina Zabala Ochoa	Compromiso
7	Eddy Jaqueline Jaramillo	Respeto, me parece de mucha importancia practicar en cada momento este valor ya que es fundamental para crear un buen ambiente de trabajo .

Figura 4. Fuente: tomado de la encuesta interna nivel de apropiación del código de integridad de la vigencia 2025.



¿Qué propuesta tienes para seguir fortaleciendo la cultura de integridad en Fonvalmed?

33 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	Angelica Maria Arias Loza	Capacitación continua, crear canales de denuncia, confidencial y seguro, promover en los líderes manejo de conflictos éticos. La integridad no se impone: se construye con el ejemplo, la coherencia y la participación de todos
2	Ana Maria Correa Alvarez	Seguir realizando actividades enfocadas en los valores del código de integridad (Cada dos mes realizar una actividad hablando de 1 valor) y durante el año se socializan todos los valores.
3	Diana Marcela Sierra Valencia	Continuar con las socializaciones presenciales
4	Claudia Ivone Monsalve Rojas	Seguir recordando los valores a través de actividades lúdicas.
5	Natalia Andrea Orozco Jaramillo	puede ser afiches en cada oficina que contenga los valores, mas actividades que nos permita compartir todos
6	Catalina Zabala Ochoa	Continuar con las actividades ludicas y trabajo en equipo.
-	Eddy Jaqueline ...	Seguir con las capacitaciones lúdicas las cuales se aprende y se le saca muchos

Figura 5. Fuente: tomado de la encuesta interna nivel de apropiación del código de integridad de la vigencia 2025.

Los servidores y contratistas de la entidad generalmente confían y se apropian de las actividades de sensibilización del Código de Integridad; no obstante, se deberá reforzar la valoración de estas actividades por parte de los mismos servidores y colaboradores. Finalmente, es posible afirmar que los colaboradores solicitan espacios de capacitación lúdica presenciales y cercanas, dinamizadas para una mayor aceptación.

8.2. Autodiagnóstico de la Política de Integridad 2025

El ejercicio de autodiagnóstico aplicado sobre las acciones ejecutadas a lo largo del año 2025 refleja resultados favorables para la entidad: Fonvalmed alcanzó 87,0 puntos en la medición del Código de Integridad, consolidándose en el rango de mayor desarrollo dentro de la escala de evaluación (Figura 6).

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Verde
21 - 40	2	Amarillo
41 - 60	3	Naranja
61- 80	4	Rosa
81- 100	5	Rojo



Figura 6. Fuente: autodiagnóstico Niveles de Gestión – Código de Integridad MIPG – DAFP.

1. Calificación total:

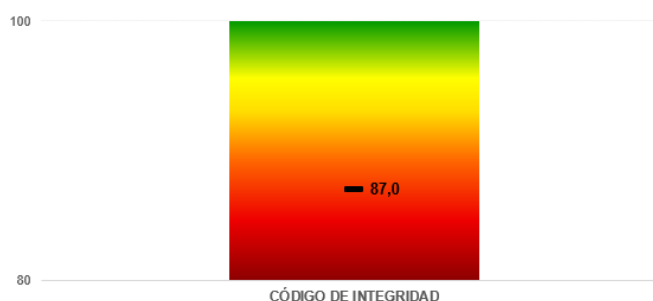


Figura 7. Fuente: autodiagnóstico Niveles de Gestión – Código de Integridad MIPG – DAFP.

Categorías del componente 1: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

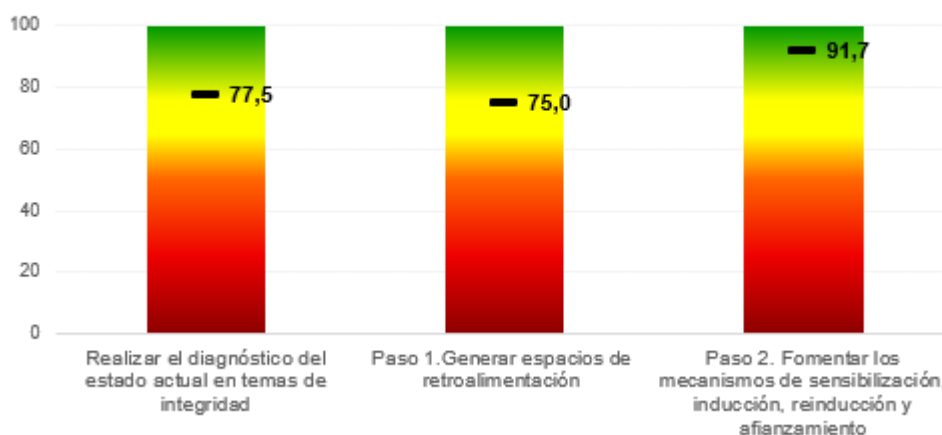


Figura 8. Fuente: autodiagnóstico Niveles de Gestión – Código de Integridad MIPG – DAFP.

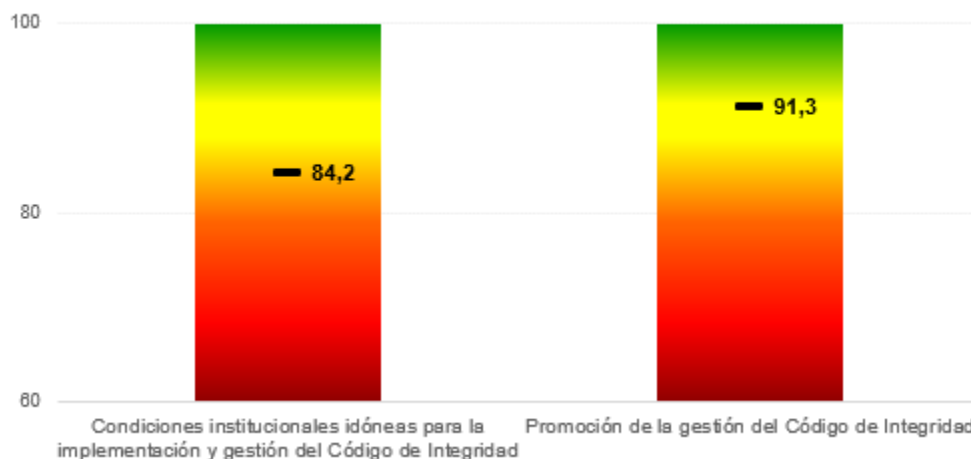


Figura 9. Fuente: autodiagnóstico Niveles de Gestión – Código de Integridad MIPG – DAFP.

Al revisar los dos grandes componentes del autodiagnóstico: (i) Condiciones Institucionales para la Implementación y Gestión del Código de Integridad (84,2 puntos), y (ii) Promoción de la Gestión del Código de Integridad (91,3 puntos), se identificaron los siguientes frentes prioritarios para 2026:

- ✓ Paso 1 (75,0 puntos): Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas para mejorar la implementación del Código de Integridad.
- ✓ Paso 2 (91,7 puntos): Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
- ✓ Preparar con mayor anticipación las actividades de afianzamiento del Código de Integridad y actualizar el Código de Integridad institucional.

8.3. Encuesta de autogestión sobre la Política de Integridad Pública 2025

Resultado de la Evaluación

Puntaje obtenido
72.0

Nivel alcanzado
CONSOLIDADO

Preguntas activas: 74

Diagnóstico y recomendación

Nivel Consolidado Diagnóstico y recomendación: La integridad hace parte de la identidad y cultura organizacional de la entidad, evidenciándose en procesos permanentes de planeación, evaluación y comunicación. La Política de Integridad se encuentra plenamente institucionalizada y orienta de manera transversal la toma de decisiones y la gestión pública. Este escenario representa un modelo de referencia institucional y una práctica ejemplar dentro del SNI. Para mantener y proyectar este nivel, se recomienda continuar fortaleciendo la innovación, la transferencia de buenas prácticas y la sistematización de experiencias, de modo que la entidad contribuya activamente al aprendizaje y mejora continua del sistema.

9. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Fonvalmed, comprometido con la eficacia de su misionalidad, vela para que todos sus colaboradores, servidores y por contrato de prestación de servicios sean idóneos e íntegros, de manera que su productividad impacte positivamente a toda persona, entidades del sector, entidades públicas, privadas con quienes se relacione y entes de control.

La Política de Integridad de Fonvalmed se articula en torno a tres ejes estratégicos, derivados de los resultados del diagnóstico 2025:

- ✓ Fortalecer en todos los colaboradores la vivencia de los siete valores institucionales, consolidándolos como pilares de la cultura organizacional y como mecanismo colectivo de rechazo a cualquier forma de corrupción.
- ✓ Generar conocimiento aplicado en materia de conflictos de interés, régimen disciplinario, deber de denuncia y canales disponibles para ejercerlo, dotando a los servidores de herramientas concretas para actuar con criterio ético.
- ✓ Actualizar y fortalecer el Código de Integridad institucional, incorporando los aprendizajes de la vigencia anterior y reafirmando el compromiso de la entidad con los más altos estándares de conducta pública.

9.1. Adopción e implementación del Código de Integridad

Por implementación del Código de Integridad de Fonvalmed se entenderá:

- ✓ La capacitación obligatoria de inducción en valores e integridad para cualquier cargo y en cualquier modalidad contractual, como componente del proceso de ingreso a la Entidad.
- ✓ La inclusión obligatoria del Código de Integridad en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la integridad en Fonvalmed, de conformidad con el Artículo 1° de la Ley 2016 de 2020.
- ✓ La reinducción periódica en los contenidos del Código de Integridad para todos los colaboradores, al menos cada dos años o cuando se produzcan cambios normativos o en la cultura organizacional.
- ✓ La aplicación de criterios de integridad en los procesos de selección, vinculación y contratación: verificación de perfiles, prevención de conflictos de interés, revisión de incompatibilidades e inhabilidades y antecedentes disciplinarios, fiscales y penales.
- ✓ La evaluación del plan de acción enfocado en la apropiación de la cultura de integridad en nuestra Institución, estableciendo acciones de mejora continua.

9.2. Monitoreo y seguimiento a la Estrategia Anual de Integridad y al Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.

- ✓ Fonvalmed desarrolla permanentemente estrategias de despliegue del Código de Integridad, logrando la identificación de todos y cada uno de sus colaboradores con los valores institucionales de forma accesible y teniendo en cuenta las particularidades de cada área y modalidad de vinculación. Las estrategias de difusión y sensibilización incluyen:
- ✓ Piezas multimedia en los canales institucionales: videos, cuñas, piezas gráficas, protectores de pantalla y papeles tapiz institucionales.
- ✓ Actividades pedagógicas y lúdicas presenciales para la apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de servidores y contratistas.
- ✓ Análisis de casos reales y dilemas morales orientados a fortalecer la capacidad de decisión ética de los colaboradores.
- ✓ Realización del Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción del DAFP, con seguimiento al cumplimiento de los servidores y contratistas vinculados en cada vigencia.
- ✓ Actividades de difusión del Código de Integridad con la ciudadanía y grupos de valor de Fonvalmed.
- ✓ Publicación y divulgación del listado de Personas Expuestas Políticamente (PEP), de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
- ✓ Actualización y seguimiento permanente de la información de hojas de vida en el SIGEP.
- ✓ Rendición de cuentas periódicas a la comunidad, a los grupos de interés y entes de control.

9.3. Grupo de Integridad de Fonvalmed

El Grupo de Integridad es la instancia colegiada de Fonvalmed responsable de promover, articular y hacer seguimiento a la Política de Integridad al interior de la Entidad. Está conformado por el Líder de Talento Humano y Gestión Humana, quien lo coordina, y por servidores designados de distintas dependencias de la Entidad en calidad de Gestores de Integridad.

El Grupo de Integridad sesiona de manera formal y periódica, con la siguiente estructura mínima:

- ✓ Sesión ordinaria: al menos una (1) reunión trimestral, para hacer seguimiento a la Estrategia Anual de Integridad, revisar avances del PTEP, analizar resultados de encuestas y autodiagnóstico, y definir acciones de mejora.
- ✓ Sesión extraordinaria: cuando se presenten situaciones que requieran atención inmediata en materia de integridad, prevención del acoso, gestión de conflictos de

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

interés u otras circunstancias que lo ameriten.

- ✓ Cada sesión queda registrada en acta formal, firmada por los participantes, con control de asistencia, orden del día, decisiones adoptadas y compromisos con responsables y fechas.
- ✓ Las actas de las sesiones del Grupo de Integridad son documentos de gestión interna y deberán estar disponibles para los órganos de control y seguimiento que los requieran.

El Grupo de Integridad actúa bajo los lineamientos de la Dirección General de Fonvalmed, en articulación con el Líder de Talento Humano y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Oficina de Control Interno, el área de Comunicaciones y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, conforme a los lineamientos del DAFP.

9.4. Estrategia Anual de Integridad

Anualmente, el Grupo de Integridad de Fonvalmed formula la Estrategia Anual de Integridad (Plan de Acción), instrumento operativo que desarrolla los compromisos de la presente política y que se articula con el Plan Táctico del subproceso de Gestión Humana y con el Programa de Transparencia y Ética Pública –PTEP.

La Estrategia Anual de Integridad es un anexo formal de esta Política, hace parte integral de la misma y deberá ser presentada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el primer trimestre de cada vigencia. Contiene:

- ✓ Las actividades de difusión, sensibilización y formación en valores e integridad para la vigencia.
- ✓ Las actividades correspondientes al PTEP con responsabilidad del Líder de Talento Humano y el Grupo de Integridad.
- ✓ Los responsables, fechas de ejecución y entregables de cada actividad.
- ✓ Los indicadores de gestión asociados al seguimiento de la Política de Integridad.
- ✓ La evaluación de las actividades realizadas.
- ✓ Las acciones correctivas o de mejora derivadas del autodiagnóstico y las encuestas de la vigencia anterior.

Los lineamientos para la formulación de la Estrategia Anual de Integridad se fundamentan en las disposiciones, conocimientos y herramientas brindados por el DAFP (Caja de Herramientas de Integridad), y contarán con el apoyo estratégico de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, la ARL y la caja de compensación familiar.

9.5. Canales de denuncia y mecanismos de protección al denunciante

Fonvalmed se compromete con la lucha anticorrupción garantizando la divulgación, acceso y confiabilidad en sus canales de denuncia. La responsabilidad de los servidores públicos, colaboradores y demás aliados es desarrollar su labor de manera íntegra y diáfana; quien identifique conductas que afecten la integridad institucional tiene el deber de reportarlas a través de los siguientes canales:

- ✓ Portal web de la Entidad: www.fonvalmed.gov.co, a través del sistema de PQRSD.
<https://fonvalmed.gov.co/seguimiento-a-pqrsd/>
- ✓ Correo electrónico para denuncias de acoso laboral y/o sexual:
denuncias.acoso@fonvalmed.gov.co
- ✓ Correo electrónico para denuncias anónimas o identificadas:
denuncias@fonvalmed.gov.co

Fonvalmed garantiza la confidencialidad de las denuncias realizadas de buena fe y el respeto a los derechos del denunciante, en el marco de lo establecido en el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) y demás normativa aplicable.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de la Política de Integridad se realiza de manera continua a través de los siguientes mecanismos articulados, en el marco del ciclo PHVA de mejora continua:

- ✓ FURAG anual: instrumento primario de medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) en la Dimensión de Talento Humano e Integridad, reportado al DAFP.
- ✓ Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad –MIPG–DAFP: aplicado anualmente por el Grupo de Integridad para verificar el cumplimiento de los requisitos técnicos mínimos y el nivel de madurez alcanzado.
- ✓ Encuesta interna de apropiación del Código de Integridad: aplicada anualmente a todos los colaboradores (servidores y contratistas) para medir el nivel de conocimiento, identificación y apropiación de los valores institucionales.
- ✓ Encuesta de autogestión sobre el avance de la Política de Integridad Pública: instrumento complementario para valorar la percepción sobre la cultura de integridad al interior de la Entidad.
- ✓ Indicadores de gestión del subproceso de Gestión Humana: seguimiento trimestral en los planes tácticos del subproceso, articulados con la Estrategia Anual de Integridad.
- ✓ Informe anual de resultados de la Política de Integridad (Estrategia anual de Integridad): presentado por el Líder de Talento Humano ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, consolidando los avances, resultados y acciones de mejora de la vigencia.

Fondo de Valorización del Distrito de Medellín - FONVALMED

Centro de Atención: Aeropuerto Olaya Herrera

Carrera 65 N° 13 – 157, Piso 2, oficina 0209

Teléfono: +57 (604)557 0246 - NIT:900.158.929 – 0

C-F06.V08

- ✓ Seguimiento cuatrimestral al PTEP: el Grupo de Integridad reporta el avance de las actividades del Programa de Transparencia y Ética Pública en los cortes de seguimiento (30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre).
- ✓ Sesiones ordinarias del Grupo de Integridad: en cada sesión trimestral se revisan los avances de la Estrategia Anual de Integridad y se adoptan decisiones de mejora que quedan registradas en acta.

Los resultados de la evaluación retroalimentan el ciclo PHVA, permitiendo ajustar las acciones, cerrar brechas identificadas y avanzar hacia niveles superiores de madurez en la gestión del Código de Integridad. La política será revisada y actualizada anualmente o de manera extraordinaria cuando así lo determinen cambios normativos sustanciales, nuevas directrices del DAFP o resultados de la evaluación institucional que lo requieran.

10.1. INDICADORES

Los indicadores de la política son:

N° actividades ejecutadas de la estrategia de integridad

actividades programadas en la estrategia de integridad

Nivel de apropiación de Integridad: medido a través de un cuestionario de apropiación.

11. DISPOSICIONES FINALES

11.1. Vigencia

La presente Política de Integridad rige a partir de la fecha de su aprobación, y deroga en lo pertinente las disposiciones de la política adoptada en la vigencia 2023.

11.2. Actualización

La política será revisada anualmente o de manera extraordinaria cuando así lo determinen cambios normativos sustanciales, nuevas directrices del DAFP, modificaciones en la Entidad o resultados de la evaluación institucional que lo requieran.

11.3. Difusión

El Grupo de Integridad y el Subproceso de Gestión Humana garantizarán la socialización y apropiación de la presente política por parte de todos los colaboradores de Fonvalmed, utilizando los canales de comunicación interna disponibles, incluyendo plataformas digitales, inducción y reinducción institucional y las sesiones periódicas del Grupo de Integridad.

12. GLOSARIO

- ✓ **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ **FURAG:** Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.
- ✓ **IDI:** Índice de Desempeño Institucional.
- ✓ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **PEP:** Personas Expuestas Políticamente,
- ✓ **PHVA:** Ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar.
- ✓ **PQRSD:** Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias.
- ✓ **PTEP:** Programa de Transparencia y Ética Pública.
- ✓ **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

Esta política fue aprobada el día treinta (30) del mes de junio de 2026 por el Comité de desempeño Intitucional de Fonvalmed.