

		MN-DGI-1
PAGINA 1 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR



		MN-DGI-1
PAGINA 2 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

Tabla de contenido

.....	
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DEL INVEMAR	4
4. MARCO NORMATIVO DE INVEMAR	9
5. DIRECTRICES INSTITUCIONALES	12
6. COMUNICACIONES INTERNAS	25
7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	26
8. SANCIONES Y CONSECUENCIAS	26
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	27

		MN-DGI-1
PAGINA 3 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

1. OBJETIVO

Establecer los elementos y directrices que regulan la convivencia en el INVEMAR, como un instrumento de cumplimiento obligatorio que garantice el compromiso y el comportamiento laboral adecuado del personal en el entorno institucional, promoviendo el respeto a las normas y la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo armonioso.

2. ALCANCE

Este Manual es una guía normativa para el desarrollo y cumplimiento de las actividades y funciones de todo el personal vinculado al INVEMAR. Buscamos contribuir al desarrollo de la cultura organizacional, al fortalecimiento de las relaciones laborales, académicas y contractuales y a evitar conductas que atenten contra el mejoramiento continuo del Instituto, siendo importante resaltar la responsabilidad individual y el sentido común frente a cualquier actividad. Lo descrito en este Manual es de obligatorio cumplimiento para el personal del INVEMAR y su incumplimiento considerará las medidas disciplinarias a que haya lugar.

2.1 CONDUCTO REGULAR INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Instituto cuenta con estructura orgánica, establecida por la Junta Directiva de acuerdo con lineamientos de la Asamblea General, tal como lo establecen los estatutos del INVEMAR.

En el marco de esa estructura para el desarrollo de las actividades institucionales, todo el personal del INVEMAR debe seguir el siguiente conducto regular:

- a) Investigadores, auxiliares de investigación, auxiliares, aprendices, tesistas y pasantes.
- b) Jefe de Línea, Jefe de Dependencia.
- c) Coordinador de Programa, Coordinador GEZ, Coordinador CSC, Coordinador de Grupo, Coordinador de Oficina.
- d) Subdirector de Coordinación Científica, Subdirector Administrativo.
- e) Director General.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 4 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

f) Junta Directiva.

En cada uno de los pasos del conducto regular, media siempre el diálogo, el reconocimiento de las funciones y competencias y la intención de contribuir al desarrollo de la misión institucional en el marco de los procesos.

3. FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DEL INVEMAR

Conocer nuestra misión y visión es fundamental para que puedas comprender los principios y valores que nos guían, la misión define nuestro propósito central y la razón de ser del Instituto, mientras que la visión nos establece nuestras metas y la dirección a donde nos dirigimos. Si entendemos estos conceptos los podemos alinear a nuestro comportamiento y las decisiones que se adopten, esto contribuirá de manera coherente y significativa con la cultura y los objetivos estratégicos del INVEMAR.

3.1 MISIÓN

Realizar investigación básica y aplicada de los recursos naturales renovables y del medio ambiente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos de interés nacional con el fin de proporcionar el conocimiento científico necesario para la formulación de políticas, la toma de decisiones y la elaboración de planes y proyectos que conduzcan al desarrollo de estas, dirigidos al manejo sostenible de los recursos, a la recuperación del medio ambiente marino y costero y al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos, mediante el empleo racional de la capacidad científica del Instituto y su articulación con otras entidades públicas y privadas.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 5 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

NUESTRA MISIÓN

Realizar investigación básica y aplicada de los recursos naturales y del medio ambiente



¿DONDE?

Litorales y ecosistemas marinos y costeros de interés nacional e internacional.



¿PARA?

Formulación de instrumentos de gestión y toma de decisiones



¿DIRIGIDO A?

Manejo sostenible de recursos, recuperación ambiental y mejora de la calidad de vida



¿MEDIANTE?

Empleo de capacidad científica y articulación con actores sociales.

3.2 VISIÓN

Ser una institución científica de excelencia, reconocida en el ámbito nacional e internacional por su altísima calidad y liderazgo en sus actividades de investigación básica y aplicada y su compromiso con el aprovechamiento sostenible de los recursos marinos y costeros. El INVEMAR deberá estar conformado por un grupo humano comprometido, altamente calificado y con valores éticos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

3.3 VALORES

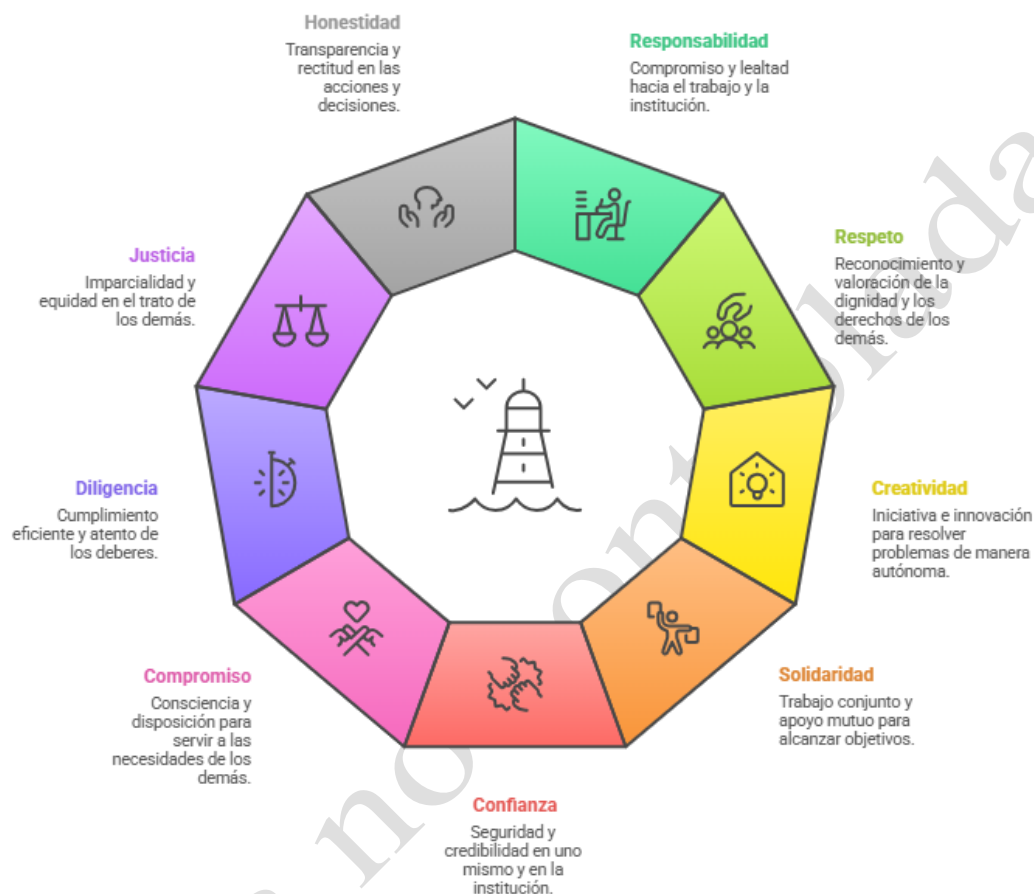
El personal que labora en el INVEMAR se compromete con el desarrollo de los siguientes valores:

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 6 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

- **Responsabilidad:** Compromiso, lealtad y amor por el trabajo, el INVEMAR y lo que se debe hacer.
- **Respeto:** Reconocimiento de los derechos, la integridad, la dignidad y las ideas de los demás. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Creatividad:** Definido como valor es la iniciativa, innovación y solución de problemas de manera autónoma para ser institucionalmente productivos.
- **Solidaridad:** Entendida como la actitud de adhesión y trabajo conjunto para alcanzar los objetivos institucionales.
- **Confianza:** Se define como la seguridad y credibilidad en sí mismo, en los demás y en la institución.
- **Compromiso:** Es la consciencia de la importancia de mi rol como servidor público y 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.
- **Diligencia:** Cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Se define como la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Honestidad:** Proceder con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 7 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

Nuestros valores



Made with Napkin

Figura 1. Valores de los trabajadores del INVEMAR

3.4 PRINCIPIOS

El INVEMAR desarrolla su misión orientada por los siguientes principios:

- **Calidad:** Garantizar que los miembros del personal desarrollen una valoración de la importancia de la calidad total en todos los aspectos de su trabajo, incluido el servicio al cliente.
- **Trabajo en equipo:** Reconocer que el trabajo en equipo, fomentado y valorado, contribuye a la formación de todos los individuos que buscan juntos una meta común.

		MN-DGI-1
PAGINA 8 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

En el marco del proceso institucional relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, se adoptan los siguientes principios:

- **Autocontrol:** Capacidad para controlar el trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de resultados.
- **Autorregulación:** Capacidad para aplicar de manera participativa al interior, métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación de un sistema de control.
- **Autogestión:** Capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa delegada por la constitución, la ley y sus reglamentos.

3.5 PRINCIPIOS DE CALIDAD.

De igual forma adquiere el compromiso de adoptar y desarrollar lo definido en la Directriz, los Objetivos y los principios de calidad:



Figura2 Siete principios de calidad

Fuente: Adaptación de los principios de calidad indicados en la NTC ISO 9000:2015

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 9 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

4. MARCO NORMATIVO DE INVEMAR

Para el desarrollo de nuestros procesos institucionales contamos con dos herramientas normativas, cuya observación y cumplimiento son responsabilidad de todo el personal que hace parte del INVEMAR. Las herramientas en mención son:

- **ESTATUTOS** protocolizados mediante la escritura pública No. 1457 de 23 de septiembre de 2005.
- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** en el cual se precisan, entre otras, directrices a acoger por los trabajadores en las cuales se evidencian los derechos y deberes de los trabajadores y los deberes del Instituto, así mismo, horario y demás convenciones legales que rigen la relación laboral en Colombia INVEMAR promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto mutuo, la eficiencia y la eficacia, asegurando que todo su personal conozca sus funciones y que se fomente el trabajo en equipo para desarrollar sus capacidades de manera efectiva.

En este sentido, y en conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el personal del Instituto debe observar las siguientes pautas y, en ningún caso, debe:

- Comportarse de manera ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante.
- Generar algún tipo de acoso, ya sea sexual o laboral hostil.
- Humillar, menospreciar o insultar a los demás.
- Realizar comentarios o chistes insultantes sobre razas, etnias, religiones, edad o de carácter sexual.
- Utilizar indebidamente datos personales o información confidencial de la empresa.

El Reglamento Interno de Trabajo establece las normativas que rigen los derechos y obligaciones de los empleados, así como las consecuencias de incumplir las normas de comportamiento aquí descritas, con el objetivo de preservar un entorno laboral saludable y respetuoso para todos los miembros del INVEMAR.

De igual forma en el INVEMAR se definen normas de comportamiento para sus trabajadores como lo son:

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 10 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

4.1 Tolerancia y respeto:

Todo Invemarino se compromete a tratar a sus compañeros de trabajo, estudiantes, contratistas, proveedores y demás personas con las cuales deba colaborar para la consecución de un proyecto en relación con su trabajo con respeto, sin discriminación por razones de raza, religión, género, orientación sexual, edad entre otros.

4.2. Comunicación efectiva:

Toda persona en INVEMAR independiente de la naturaleza de su vinculación debe promover una comunicación abierta y honesta teniendo especial cuidado en escuchar las opiniones de los demás, y debe evitar los malentendidos solicitando las aclaraciones de información cuantas veces sean necesarias.

4.3 Responsabilidad y cumplimiento de normas, guías, procedimientos y deberes:

De acuerdo con los artículos 61, 69 y 71 del RG-TAL 1, los trabajadores de INVEMAR tienen la obligación de cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y oportuna. Durante el tiempo de trabajo, se espera que el personal se dedique exclusivamente a las tareas asignadas, evitando actividades personales. Es esencial respetar los horarios laborales, ser puntual e informar oportunamente sobre cualquier incapacidad o necesidad de ausentarse.

De igual forma, todo Invemarino debe seguir los procedimientos institucionales establecidos y debe conocer, los reglamentos, procedimientos, guías y documentos que les son aplicables en su relación con el INVEMAR.

4.4. Colaboración y trabajo en equipo:

Para el INVEMAR es necesario que los trabajadores se comprometan a trabajar de manera colaborativa con sus compañeros y alcanzar los objetivos institucionales, además del acompañamiento a nuestros compañeros en la resolución de problemas y desafíos laborales.

4.5 Confidencialidad:

Los trabajadores de INVEMAR se comprometen a mantener la confidencialidad de la información sensible y privada del Instituto, sus proveedores y clientes y a no divulgar información confidencial sin autorización expresa.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 11 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

4.6 Seguridad y salud en el trabajo:

Conforme a los compromisos institucionales establecidos, uno de los deberes de todo Invemarino es seguir las directrices de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y promover un lugar de trabajo seguro y además la obligación de reportar cualquier riesgo o situación de peligro al personal del área STA.

4.7 Integridad:

En el INVEMAR actuamos con integridad. Esto significa hacer lo correcto, incluso cuando nadie nos está mirando, y actuar siempre con transparencia, honestidad y respeto hacia los demás y hacia la misión institucional. Cada persona del Instituto es responsable de cuidar los recursos, evitar conflictos de interés y rechazar cualquier forma de fraude, soborno o ventaja indebida. La integridad guía nuestras decisiones, investigaciones y relaciones, fortaleciendo la confianza ciudadana y el cumplimiento de los principios éticos que orientan al INVEMAR

4.8 Uso adecuado de los recursos de INVEMAR.

En el INVEMAR hacemos uso responsable y consciente de todos los recursos institucionales.

Cada persona debe cuidar y utilizar de manera eficiente los bienes, equipos, materiales, agua y energía, evitando el desperdicio y priorizando prácticas sostenibles.

El uso de los recursos del Instituto debe destinarse exclusivamente al cumplimiento de sus fines misionales y nunca a intereses personales. Cuidar lo que es de todos refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad, la eficiencia y el respeto por el medio ambiente.

4.9. Resolución de conflictos:

Los Invemarinos están comprometidos a resolver los conflictos de manera pacífica y respetuosa, usando siempre los procedimientos establecidos por el INVEMAR.

4.10. Adaptabilidad y cambio:

En el INVEMAR valoramos la adaptabilidad como una actitud esencial para responder a los cambios y desafíos que enfrenta la institución. Cada trabajador debe asumir con apertura las transformaciones tecnológicas,

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 12 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

organizacionales y metodológicas que fortalezcan nuestro quehacer científico y administrativo.

La disposición para aprender, participar en procesos de capacitación y aplicar nuevos conocimientos refleja compromiso con el crecimiento profesional y con la mejora continua del Instituto. Adaptarse y aprender son formas de contribuir activamente al desarrollo y la excelencia del INVEMAR.

4.11. Compromiso de vestimenta adecuada

Los trabajadores de INVEMAR se comprometen a mantener una vestimenta adecuada a las funciones y actividades que desempeñan. Es importante que la ropa sea cómoda, limpia y apropiada para el entorno laboral, reflejando el respeto y la seriedad que se espera en el Instituto. Se recomienda evitar el uso de prendas inadecuadas que puedan afectar la imagen de la institución. En actividades de campo o tareas específicas, se deberá seguir el código de vestimenta estipulado para garantizar la seguridad y comodidad en el desempeño de las funciones.

5. DIRECTRICES INSTITUCIONALES

Una directriz institucional se refiere a la orientación o instrucción formal emitida por el Instituto para guiar el comportamiento, la toma de decisiones y las acciones de sus miembros. Estas directrices son diseñadas para asegurar que las actividades y políticas de la organización estén alineadas con su misión, visión, valores y objetivos estratégicos. Las directrices institucionales proporcionan un marco claro de actuación para garantizar coherencia y cumplimiento en la ejecución de los planes y actividades de la institución. Nuestro instituto se compromete a cumplir con las leyes y a cuidar el bienestar de todos sus trabajadores. Nos esforzamos por implementar compromisos que respeten y apoyen a nuestros colaboradores, asegurando un ambiente de trabajo justo y transparente.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 13 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

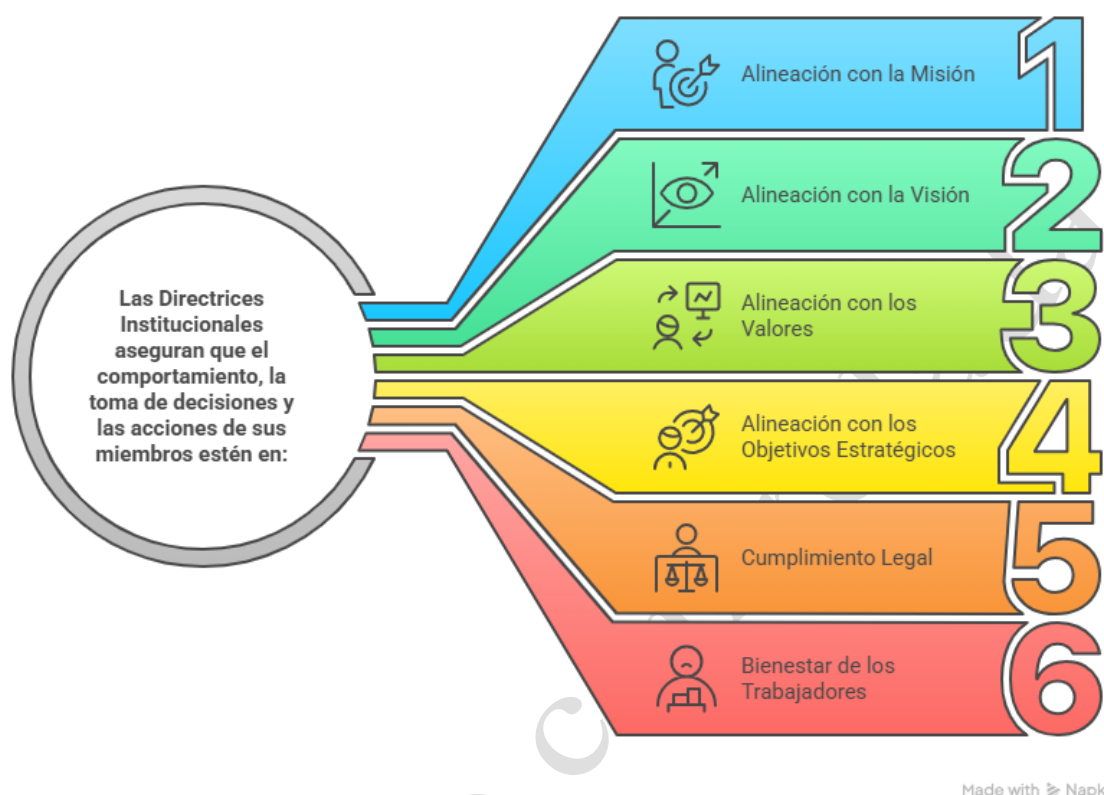


Figura 3. Importancia de las directrices institucionales

5.1 Directriz acerca de la integridad y la gestión adecuada de conflicto de intereses.
5.2. Directriz de riesgos de integridad, LA/FT/FP
5.3 Directriz antilavado de activos, contra la financiación del terrorismo y contra la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (ALA/CFT/CFP)
5.4. Directriz antisoborno
5.5. Directriz antifraude
5.6. Directriz para la igualdad, diversidad e inclusión
5.7. Directriz de la desconexión laboral.
5.8. Directriz de seguridad, salud en el trabajo y ambiente - STA

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 14 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

5.9. Directriz frente al acoso laboral
5.10. Directriz frente a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razón de género y/o discriminación.
5.11 Directriz con la seguridad financiera
5.12. Directriz de los derechos de autor y la propiedad intelectual
5.13. Directriz de seguridad de informática
5.14. Directriz de gobierno digital, transparencia y acceso a la información pública
5.15. Directriz de uso responsable de infraestructura tecnológica y servicios telemáticos
5.16 Directriz de responsabilidad social
5.17 Directriz del cambio climático

5.1 Directriz acerca de la integridad y la gestión adecuada de conflicto de intereses.

El INVEMAR se compromete a que todos los vinculados civil, académica o laboralmente, acaten e interioricen los valores presentados en este documento, cumpliendo además con la legislación vigente evitando, cualquier conducta que, aun siendo legal, pueda perjudicar la reputación y buen nombre del INVEMAR.

El INVEMAR se asegurará los procedimientos legales establecidos para evitar el conflicto de interés desde todas sus modalidades, y propenderá porque las infracciones o falta a los principios y valores enmarcados en el Código de Integridad de INVEMAR sean declarados a la oficina de Talento Humano a través de correo electrónico o cualquier medio que considere expedito. y se realizará el proceso de acuerdo con lo establecido en la GI-TAL-9 Guía de Integridad de INVEMAR.

De igual forma, el INVEMAR trabajará en su concepto de integridad de cara a las siguientes perspectivas:

a. Relaciones Comerciales:

		MN-DGI-1
PAGINA 15 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

El INVEMAR promueve relaciones comerciales basadas en la transparencia, la equidad y el respeto con todos sus proveedores de bienes y servicios. Está prohibido que los empleados del Instituto acepten regalos, beneficios, invitaciones o cualquier tipo de atención por parte de proveedores o posibles contratistas cuando:

- Estén relacionados con procesos de convocatoria, selección o contratación.
- Se entreguen con la intención de obtener un trato preferencial o algún beneficio a cambio.
- Involucren actividades o entretenimientos que atenten contra la decencia, la ética o la imagen institucional.

b. Relaciones con los entes de control:

INVEMAR atiende los requerimientos de los entes de control según su competencia de forma articulada y asegurando la pertinencia, oportunidad e integralidad de la información.

No es admitido el tratar de obstaculizar de ninguna forma la recolección de información, datos o la revisión de archivos por parte de cualquier ente de control debidamente acreditado y autorizado.

c. Relaciones con partes interesadas:

El INVEMAR mantiene relaciones abiertas, respetuosas y colaborativas con sus partes interesadas, incluyendo la comunidad, el sector académico, productivo, las organizaciones no gubernamentales y demás actores relacionados con su misión. En el desarrollo de sus actividades, y sin contravenir las disposiciones institucionales, cada persona del Instituto debe:

- Cumplir con todas las normas y disposiciones legales vigentes.
- Respetar las culturas, saberes y formas de interacción de las comunidades con las que se relaciona.
- Promover la participación y vinculación de las partes interesadas en los procesos institucionales, fortaleciendo la transparencia y la confianza pública.

Estas relaciones deben orientarse siempre al logro de los objetivos misionales del INVEMAR y al bienestar colectivo.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 16 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

d. Actividad Política:

INVEMAR no participa directamente en ninguna actividad de partidos políticos, por lo cual no está permitido:

- Hacer algún tipo de aporte económico, ni en dinero ni en especie
- Utilizar el tiempo, los bienes o equipos de la empresa para realizar o prestar apoyo a cualquier actividad política

5.2. Directriz de riesgos de integridad, LA/FT/FP

En el INVEMAR actuamos con responsabilidad y transparencia en todas nuestras funciones, protegiendo la integridad institucional frente a riesgos como el soborno, el fraude, la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Cada trabajador debe prevenir, identificar y reportar cualquier situación que pueda poner en riesgo la ética o la legalidad de las actuaciones del Instituto.

Está prohibido participar, facilitar o tolerar conductas que vulneren la ley o las normas internas, así como mantener vínculos con personas o entidades involucradas en dichas actividades.

El compromiso con la integridad es deber de todos y garantiza la confianza pública, la transparencia en la gestión y la protección del buen nombre del INVEMAR.

El INVEMAR dispone del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) PG-DGI-1, donde se amplían las disposiciones en torno a este tipo de riesgos, así como una directriz integral de riesgos (MN-PLA-1, ítem 4.1) donde se detallan los lineamientos institucionales para su manejo, el cual es de obligatorio cumplimiento para las personas vinculadas al INVEMAR.

5.3 Directriz antilavado de activos, contra la financiación del terrorismo y contra la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (ALA/CFT/CFP)

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 17 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

El INVEMAR mantiene una postura de tolerancia cero frente a cualquier actividad que pueda estar vinculada con el lavado de activos (LA), la financiación del terrorismo (FT) o la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (FP). Todas las actuaciones institucionales deben desarrollarse con total transparencia, legalidad y trazabilidad, garantizando que los recursos y relaciones del Instituto se utilicen exclusivamente para fines lícitos.

Cada trabajador, contratista o tercero relacionado con el INVEMAR debe actuar con diligencia y responsabilidad en la prevención y alertar acerca de posibles operaciones sospechosas. Está prohibido facilitar, permitir o participar en actividades o transacciones que puedan vulnerar la normativa nacional o internacional en estas materias. Ninguna transacción, convenio o vínculo institucional podrá realizarse con personas o entidades que no ofrezcan garantías de legalidad, transparencia y reputación ética.

El cumplimiento de esta política es obligatorio y forma parte esencial del compromiso institucional con la integridad, la legalidad y la protección del buen nombre del INVEMAR. Todos los integrantes del Instituto deben contribuir a identificar, prevenir y comunicar de inmediato cualquier hecho o situación que pueda representar un riesgo de ALA/CFT/CFP.

5.4. Directriz antisoborno

El INVEMAR prohíbe de manera absoluta cualquier forma de soborno, cohecho o ventaja indebida en el desarrollo de sus actividades. Ningún trabajador, contratista o tercero podrá ofrecer, solicitar ni aceptar dinero, regalos, favores, invitaciones o beneficios de cualquier tipo que puedan influir o aparentar influir en una decisión institucional.

Las relaciones con proveedores, aliados y demás partes interesadas deben regirse por la transparencia, la objetividad y la equidad, garantizando siempre el interés público y la integridad del Instituto. Toda persona vinculada debe actuar con independencia de criterio y rechazar cualquier intento de influencia o presión indebida.

		MN-DGI-1
PAGINA 18 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

El INVEMAR promueve una cultura de comportamiento ético y de denuncia responsable, en la que cualquier intento o sospecha de soborno sea reportado a los canales institucionales establecidos, garantizando la confidencialidad y la protección del denunciante. Cumplir esta directriz fortalece la credibilidad del Instituto y asegura que su labor científica y administrativa se desarrolle bajo los más altos estándares de integridad.

5.5. Directriz antifraude

El INVEMAR adopta una política antifraude que promueve la transparencia, la responsabilidad y la confianza en todas sus actuaciones. Cualquier conducta orientada al engaño, manipulación de información, apropiación indebida de recursos, colusión o cualquier otra forma de fraude está estrictamente prohibida.

Cada trabajador y contratista tiene el deber de actuar con honestidad, responsabilidad y rigor, cumpliendo los procedimientos establecidos y evitando cualquier conducta que pueda considerarse engañosa, desleal o contraria a la ética. Es obligación de todos reportar de inmediato cualquier irregularidad, intento de manipulación o sospecha de fraude, utilizando los canales oficiales del Instituto.

El INVEMAR fomentará la prevención y detección temprana de estos riesgos mediante controles, formación y fortalecimiento del autocontrol institucional. Cumplir esta directriz es un deber ético y profesional que protege los recursos institucionales, el buen nombre del Instituto y la confianza ciudadana en su gestión.

5.6. Directriz para la igualdad, diversidad e inclusión

"INVEMAR se compromete a fomentar y preservar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, donde cada persona sea valorada y respetada, sin distinción de origen, género, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. Nos dedicamos a promover activamente la igualdad de oportunidades y a eliminar cualquier forma de discriminación, garantizando que todos nuestros colaboradores tengan las mismas posibilidades de contribuir y desarrollarse dentro de la organización. En cumplimiento de este compromiso, INVEMAR establece los

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 19 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

siguientes procedimientos para asegurar que estos principios se lleven a cabo de manera efectiva:"

- **Vinculación de personal:** El INVEMAR tiene definido su proceso de vinculación de personal, considerando procesos de selección y convocatoria en donde priman las necesidades institucionales y los requisitos y capacidades para satisfacerla, por ello el INVEMAR bajo la premisa de meritocracia, recibe, analiza y define al personal que trabaja en el INVEMAR, para ello INVEMAR dispone en su PR-TAL 1 Procedimiento para selección y contratación de INVEMAR el alcance y los objetivos a alcanzar para lograr que el compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión sean cumplidos dentro del marco de contratación de personal.

5.7. Directriz de la desconexión laboral.

El INVEMAR garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, se respetarán los tiempos de descanso y permittimos que desconecten de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo establecido. Trabajamos para promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y adoptamos prácticas que prevengan el agotamiento y fomentamos el bienestar integral de nuestro grupo conforme la normatividad vigente. Así mismo, establecemos los parámetros para el cumplimiento de este compromiso en la GI-TAL -10 Guía de Desconexión Laboral.

5.8. Directriz de seguridad, salud en el trabajo y ambiente - STA

El INVEMAR declara especial interés por alcanzar altos estándares de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, mediante las siguientes premisas:

1. La responsabilidad en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles incumbe a todo el Instituto, en consecuencia, todo el personal vinculado al INVEMAR asume el compromiso de incorporar la prevención como pilar importante en el desarrollo de sus actividades cotidianas de investigación, operativas y administración.

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 20 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

2. La protección de la integridad de nuestros empleados, trabajadores, contratistas y demás grupos de interés, mediante la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad e impacto socioambiental.

3. El compromiso en el cumplimiento de la Legislación Nacional vigente y otros requisitos que haya suscrito el Instituto en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, y en el suministro de recursos financieros, técnicos y humanos.

4. La protección del medio ambiente y los recursos naturales, especialmente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos. De igual manera, el INVEMAR busca continuamente la construcción de un ambiente ecoeficiente, libre de contaminantes y encaminado a ser un modelo de mejoramiento continuo y uso adecuado de los recursos naturales.

5. Mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

5.8.1 Prevención y Control de la Farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo: Considerando que la Ley 1335 de 2009 tiene establecido que la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad constituyéndose en amenazas para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, INVEMAR incluye en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST campañas de salud programadas de manera anual para prevenir adicciones al cigarrillo, alcohol y drogas, frente a las cuales los trabajadores adquieren el compromiso de participar activamente.

5.9. Directriz frente al acoso laboral

El INVEMAR asume la prevención y erradicación de cualquier forma de acoso laboral, en cumplimiento con la Ley 2646 de 2008. Nos aseguramos de mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de hostigamiento, donde todos los colaboradores puedan desempeñarse con dignidad y sin temor a ser víctimas de

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 21 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

conductas abusivas. Implementaremos políticas claras, procedimientos de denuncia efectivos y medidas correctivas contundentes para garantizar que se respeten los derechos de todos nuestros empleados y se promueva una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la integridad.

El reglamento Interno del Trabajo RG-TAL 1estipula en su Capítulo XVIII los mecanismos con los que contamos ara su prevención del acoso laboral en el INVEMAR de igual forma, se ha establecido al Comité de Convivencia, cuya función es promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. El Comité actuará de acuerdo con las directrices establecidas en la GI-DGI-1 Guía para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y PR-DGI-2 el Procedimiento para la atención de Quejas y sugerencias dirigidas al Comité de Convivencia Laboral, garantizando que todas las denuncias sean tratadas de manera confidencial, imparcial y eficiente.

5.10. Directriz frente a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razón de género y/o discriminación.

Para INVEMAR la violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ constituye un comportamiento inaceptable y perjudicial para el entorno de sus trabajadores, afectando la atmósfera organizacional y el desarrollo de las funciones cotidianas del Instituto, por ello INVEMAR establece estrategias para la prevención de las conductas constitutivas de acoso y violencia, enfatizando en que no serán toleradas en ninguna circunstancia por parte de los trabajadores. Esta directriz se alinea con los principios y valores contemplados en este Manual y la GI-TAL-11 guía para a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razón de género y/o discriminación las cuales buscan preservar el compromiso y se encaminan a garantizar un correcto y óptimo ambiente organizacional dentro del Instituto.

Por consiguiente, el INVEMAR se compromete a brindar un ambiente laboral seguro y libre de violencia y discriminación, promoviendo la equidad de género y el respeto a la diversidad.

Prevención:

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 22 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

- Sensibilizar y capacitar al personal sobre los diferentes tipos de violencia de género y discriminación, así como sobre los derechos y responsabilidades relacionados.
- Promover una cultura de respeto, a través de campañas de sensibilización, así como actividades de prevención de esta problemática.
- Fomentar los mecanismos para la adecuada y efectiva participación equitativa de mujeres y personas de diversos grupos en todos los niveles y áreas de trabajo.

5.11 Directriz con la seguridad financiera

El INVEMAR asume la responsabilidad de garantizar la seguridad financiera a través de una gestión responsable, transparente y ética de todos los recursos financieros. Nos aseguramos de implementar controles rigurosos y el cumplimiento de la normatividad vigente para adoptar las prácticas de administración financiera. Para esto el INVEMAR establece un procedimiento en la consecución de la conservación de los activos de nuestro instituto:

5.7.1 Uso de Activos: Los activos del INVEMAR se encuentran a disposición de su personal para el desarrollo de su trabajo, es responsabilidad de los empleados que no resulten dañados, se utilicen indebidamente o se desperdicien y llevar su control mediante los procesos de inventario.

Lo anterior aplica también para equipos portátiles, como computadores o celulares y vehículos que sean asignados de manera específica en virtud de las necesidades del cargo.

5.12. Directriz de los derechos de autor y la propiedad intelectual

El INVEMAR Se responsabiliza de respetar y proteger los derechos de autor en todas nuestras actividades y operaciones. Nos comprometemos a utilizar, reproducir y distribuir contenido solo de manera legal y con las autorizaciones correspondientes, garantizando que se reconozcan y valoren debidamente las obras y esfuerzos de sus creadores. Fomentaremos el cumplimiento estricto de las leyes de propiedad intelectual, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos de autor y adoptando medidas para prevenir cualquier infracción."

		MN-DGI-1
PAGINA 23 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

- **Datos Personales:** El acceso a los datos personales está limitado al personal del Instituto que cuenta con la debida autorización y solo deben ser utilizados con el objetivo para el cual hayan sido solicitados y durante su uso deben cumplir las más estrictas normas de confidencialidad.

- **Propiedad intelectual:** El principal activo del INVEMAR es su información, incluyendo:

- Patentes
- Derechos de autor
- Bases de Datos
- Planes, programas y proyectos
- Ideas, propuestas, esquemas de proyectos
- Desarrollo de nuevas iniciativas
- Software adquirido o desarrollado en INVEMAR
- Información en general necesaria para el desarrollo de los objetivos misionales.

INVEMAR protege su información y su divulgación debe ser autorizada por la instancia pertinente de acuerdo con los procedimientos institucionales. Esta obligación aplica mientras se esté vinculado al INVEMAR y se extiende después de terminar la misma.

5.13. Directriz de seguridad de informática

El INVEMAR a través de su documento DZ-SYT-2 Directriz General de Seguridad y Privacidad de la Información, aporta los lineamientos y compromisos que permiten actuar proactivamente ante situaciones que comprometan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional. Así mismo, establece la responsabilidad en el uso y/o administración de los recursos informáticos a través del documento MN-SYT-1 Manual de Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información, facilitando la gestión y la gobernabilidad de TI, alcanzando sus objetivos estratégicos y asegurando que la información que se genera es protegida adecuadamente, independiente de la forma en la que ésta sea manejada, transportada o almacenada.

5.14. Directriz de gobierno digital, transparencia y acceso a la información pública

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 24 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

La Política de Gobierno Digital es una política del Gobierno Nacional que propende por la transformación digital pública, en donde se busca impactar positivamente la calidad de vida de los ciudadanos a través de la prestación de servicios, tales como, trámites en línea, consulta y acceso a información, entre otras y que faciliten a través de estas la gestión y generen valor público a las entidades del estado, de manera proactiva, confiable, articulada y colaborativa entre los grupos de interés y permitan el ejercicio de los derechos de los ciudadanos en el ciberespacio a través del uso y aprovechamiento de las TIC.

Esta política se complementa con los lineamientos emanados de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014), en donde se busca regular el derecho a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de la información.

Siendo el INVEMAR consciente de la importancia de la adopción de estas normas y la adecuada gestión de la información y aplicación al interior del Instituto, procura fomentar estas buenas prácticas para el desarrollo y buen funcionamiento de sus procesos internos.

5.15. Directriz de uso responsable de infraestructura tecnológica y servicios telemáticos

Los trabajadores deberán conocer, consultar y aplicar de manera responsable las directrices y lineamientos establecidos por el INVEMAR en materia de seguridad y uso adecuado de los recursos institucionales. En particular, se exhorta a la revisión permanente de los documentos DZ-SYT-2 Directriz General de Seguridad y Privacidad de la Información, MN-SYT-1 Manual de Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información, DZ-SYT-6 Directriz para el Uso de Dispositivos Móviles y MN-SYT-10 Manual de Lineamientos para el Uso de Internet, Correo Electrónico y Chat Institucional, con el fin de asegurar prácticas consistentes, proteger los activos de información y promover un entorno de trabajo confiable y seguro.

5.16. Directriz de responsabilidad social

El INVEMAR expresa su compromiso con sus grupos de interés por medio del diálogo, la realización de diversas actividades, el cumplimiento de los objetivos y la

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 25 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

medición del impacto de su gestión, además, propende por el desarrollo sostenible de los recursos contribuyendo a la preservación de ecosistemas marinos, el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, sus familias, la comunidad, y demás grupos de interés.

En el compromiso con sus trabajadores, el INVEMAR garantiza el cumplimiento de los requisitos legales vigentes relacionados con la vinculación de trabajadores mayores de edad, salario mínimo legal vigente, prestaciones legales, jornada máxima legal, entre otras. Además, se establecen procedimientos y programas que aseguran la igualdad entre sus trabajadores en cuanto a la selección, contratación, desarrollo integral y bienestar de sus trabajadores.

5.17. Directriz del cambio climático

En INVEMAR, generamos y compartimos conocimientos para conectar a la sociedad con el océano y las costas, promoviendo estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, a través de la investigación científica, contribuyendo con la conservación y uso sostenible de la biodiversidad.

6. COMUNICACIONES INTERNAS

En INVEMAR, promovemos una comunicación interna abierta, transparente y respetuosa, que contribuya al fortalecimiento de las relaciones laborales y al cumplimiento de nuestras metas institucionales. Todos los empleados tienen la responsabilidad de mantener canales de comunicación efectivos, ya sea de manera verbal, escrita o digital, asegurándose de que la información sea clara, precisa y transmitida de manera oportuna.

6.1 Herramientas y canales de comunicación:

En INVEMAR, contamos con diversas herramientas y canales para facilitar la comunicación interna, como correos electrónicos, reuniones, intranet, boletines internos y mensajería instantánea. Sin embargo, es fundamental recordar que el medio oficial de comunicación en el Instituto es el correo electrónico. Por lo tanto, todas las solicitudes y comunicaciones deben ser tramitadas a través de este medio;

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 26 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

de lo contrario, se considerará que no han sido recibidas mientras no se canalicen por el correo institucional. Es crucial que todos los empleados utilicen estos recursos de manera adecuada y responsable.

6.2 Uso adecuado del correo electrónico y red social interna.

Se espera que todos los trabajadores de INVEMAR usen los elementos de comunicación, como el correo electrónico, con respeto y responsabilidad. El correo electrónico es una herramienta laboral y debe utilizarse exclusivamente para asuntos relacionados con el trabajo, no para actividades personales.

7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Valoramos la existencia de una convivencia armoniosa basada en el respeto mutuo entre todos los miembros del INVEMAR, reconocemos que, pueden surgir en ocasiones desacuerdos y conflictos que si no tienen la debida gestión pueden afectar el ambiente de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Para abordar estas situaciones el Instituto tiene un procedimiento establecido y estructurados establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el tenemos establecidas las normas de conducta y procedimientos para los conflictos laborales, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores por cuanto debemos seguir los procedimientos para resolución de conflictos RG-TAL 1.

Para quejas de convivencia el Comité de Convivencia Laboral de INVEMAR es una instancia clave para la resolución de conflictos que no pueden ser solucionados por los mecanismos ordinarios del Reglamento Interno de Trabajo. El procedimiento se encuentra dentro del PR-DGI-2, y genera los diferentes mecanismos que el Comité utiliza para mediar y resolver las situaciones conflictivas, pues sus decisiones están basadas en justicia, imparcialidad y equidad.

8. SANCIONES Y CONSECUENCIAS.

		MN-DGI-1
PAGINA 27 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	Versión: 10

Este Manual de Convivencia es un compendio de comportamientos y compromisos asumidos como parte de los procesos de INVEMAR. Es importante destacar que este documento no establece sanciones ni consecuencias para las acciones realizadas por el personal del Instituto. No obstante, el INVEMAR cuenta en su Reglamento Interno de Trabajo RG-TAL-1, con un capítulo específico que detalla las sanciones y consecuencias aplicables a las conductas prohibidas en el Instituto. Este Manual incorpora dichas sanciones como las únicas que se impondrán en caso de incumplimiento de los compromisos por parte de los trabajadores.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Estatutos INVEMAR.
- Reglamento Interno de Trabajo INVEMAR.
- Manual del Modelo Integrado de Gestión Organizacional (MIGO) INVEMAR - MN-PLA-1.
- Procedimiento de Selección y contratación PR-TAL-1.
- Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) PG-DGI-1
- Procedimiento para el manejo y control administrativo de los activos fijos adquiridos por INVEMAR – PR-CTA-10.
- Guía de Integridad GI-TAL-9.
- Guía de Desconexión Laboral GI-TAL-11.
- Directriz General de Seguridad y Privacidad de la Información DZ-SYT-2.
- Directriz para Uso de Dispositivos Móviles DZ-SYT-6
- Manual de Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información MN-SYT-1
- Manual de lineamientos para el uso de internet, correo electrónico y chat institucional. MN-SYT-10
- Procedimiento Para Atención De Quejas Y Sugerencias Dirigidas Al Comité De Convivencia Laboral PR-DGI-2

		MN-DGI-1 Versión: 10
PAGINA 28 DE 28	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR	

Elaborado por:	Cargo:
Erika Lizeth Benjumea Prada	Coordinadora Talento Humano
Revisado por:	Cargo:
Sandra Rincón Cabal	Subdirector Administrativo
Jesús Antonio Garay Tinoco	Subdirector de Coordinación Científica
Aprobado por:	Cargo:
Francisco Armando Arias Isaza	Director General
Fecha de implementación (aplica para copias en PDF o físico):	26/01/2026