

- I. **Objetivo:** trazar los lineamientos que permitan promover conductas institucionales responsables, éticas y transparentes, para prevenir, detectar y gestionar cualquier actuación indebida en las actividades organizacionales que vayan en contra de la [Política de Integridad](#).
- II. **Alcance:** este programa, en alineación con la [Política de Integridad](#), establece una serie de acciones y medidas que promueven la ética y la transparencia, y son transversales a toda la organización. En esta medida, es de obligatorio cumplimiento para trabajadores, contratistas y practicantes con los que el Instituto mantenga una relación vigente y celebre convenios que se deriven en el marco de los proyectos que ejecute. También es extensible a los empleadores de estos y a las entidades matrices, subsidiarias o afiliadas, así como a sus subcontratistas.

Por tanto, los contratistas o partes convenientes deben comprometerse a darlo a conocer y a hacerlo cumplir por parte de sus trabajadores, entidades matrices, subsidiarias o afiliadas y a sus subcontratistas. Previo a la suscripción de cualquier compromiso contractual, todo contratista o conveniente del Instituto debe leerlo y reconocer que en él figuran las normas mínimas que debe cumplir al respecto.

III. Definiciones

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Acoso sexual: delito que se refiere a toda conducta en la que, en beneficio propio o de un tercero, y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar, económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona.

Conflicto de interés: tensión entre un interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios del trabajador que puede afectar el desempeño imparcial, objetivo de sus funciones si no es declarado para su correcta gestión.

Fraude: acto ilegal de perjudicar los intereses de otro con el fin de obtener algún beneficio individual en el marco de la vigilancia del cumplimiento de contratos públicos o privados, el engaño, el ocultamiento de información o la violación de la confianza. El beneficio individual detrás del fraude puede ser de índole económica o de otro tipo.

Información confidencial: toda información o documento al cual tengan acceso los colaboradores en desarrollo de sus funciones y/o en la prestación de sus servicios y que la organización no ha catalogado como pública. Se refiere, entre otras, a cualquier información técnica, financiera, contable, estratégica, corporativa o comercial, incluyendo información propia de los procesos de auditoría, políticas empresariales, información de cualquier naturaleza de colaboradores y ex colaboradores, métodos y procesos y cualquier información relacionada con la Sociedad y sus subordinadas, las

operaciones de negocios presentes y futuros o situaciones legales, administrativas y/o financieras de la organización, cualquiera sea la forma en que se encuentre dicha información.

Información privilegiada: aquella información a la cual solo tienen acceso directo ciertas personas en razón de su cargo o de las funciones que desempeñan, la cual, por su carácter, está sujeta a reserva, ya que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener provecho o beneficio para sí o para un tercero. Esta información debe versar sobre hechos concretos y referidos al entorno societario o al ámbito dentro del cual actúa la Compañía.

Información material: cualquier información que haya sido clasificada como reservada o sensible.

Lavado de activos: es un delito que consiste en buscar darles apariencia legal a dineros o bienes de procedencia ilícita, lo que implica una complicidad con organizaciones ilegales o delincuentes para hagan uso de dichos recursos.

Soborno: es el ofrecimiento injusto e ilegal de dinero, dádivas, servicios, bienes, objetos de valor o cualquier otra contraprestación con el fin de influir en la toma de una decisión o en el curso de acción de algún proceso para obtener algo a cambio o para beneficiarse a título individual de alguna forma. Es una forma de corrupción. En el caso de corrupción política, el soborno es la provisión directa o indirecta de compensación ilegal para —o cualquier otra acción a favor de— cualquier trabajador de un organismo gubernamental. A cambio, el trabajador del gobierno actúa de una manera ventajosa para el Instituto o se abstiene de actuar para desventaja del Instituto. Las empresas usan el soborno para obtener o retener negocios, recibir un patrocinio u obtener una ventaja no garantizada sobre otras empresas.

IV. Lineamientos generales

- Este documento sigue los lineamientos y definiciones dados en la [Política Institucional de Integridad](#).
- El Programa de Ética y Transparencia es un instrumento de tipo preventivo para el fomento de la integridad, sustentado en dos pilares autónomos e independientes, pero interconectados: la ética y la transparencia. Este marco conceptual se sustenta en los principios y valores institucionales que inspiran el mapa estratégico.
- Por **principios** institucionales entendemos aquellos acuerdos de acción colectiva de carácter inalienable e inmodificable para los miembros de una organización. Los principios institucionales están vigentes desde 2005 como se presentan a continuación:
 - **Afirmación de la vida.** Reconocemos el valor intrínseco de la biodiversidad y trabajamos por la vida en sus múltiples manifestaciones.
 - **Cooperación.** En colaboración con otros, trabajamos en el fortalecimiento de los mecanismos normativos, políticos, científicos y comunicativos, y en la gestión e intercambio de información y de resultados de la investigación para la conservación y uso sostenible de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos.

- **Criterio técnico y científico.** Damos prelación al interés general sobre el particular, aportando información pertinente y oportuna para la formulación de políticas y la toma de decisiones relativas a la biodiversidad.
 - **Reconocimiento e integración de saberes.** Reconocemos y respetamos las diversas formas de investigación y de conocimiento existentes y promovemos su protección, desarrollo y articulación para el conocimiento, conservación y uso sostenible de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos.
 - **Reconocimiento de la diversidad cultural.** Reconocemos y respetamos las diferentes culturas con sus formas de concebir, manejar y usar la diversidad biológica.
 - **Uso sostenible de la diversidad en función del bienestar de la población.** Buscamos la gestión integral de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos para el mejoramiento de la calidad de vida de la población, incluyendo las condiciones económicas, sociales y ecológicas, tanto tangibles como intangibles.
 - **Conocimiento para la toma de decisiones.** Desarrollamos nuestra agenda de investigaciones para ilustrar sobre los alcances y riesgos de diferentes escenarios posibles, con el fin de generar recomendaciones de política y fundamentar la toma de decisiones.
- En relación con los **valores**, estos son pautas imprescindibles de comportamiento individual que, ejercidas conjuntamente, crean una cultura e identidad organizacional. En este sentido, los valores incluyen aspectos cognitivos y emotivos y buscan generar adhesión y compromiso, homogeneizando motivaciones para la acción. Los valores institucionales están vigentes desde 2005 como se presentan a continuación:

Valor	Acciones concretas asociadas
<p>Respeto. Reconocemos y aceptamos la diversidad y la diferencia de ideologías, culturas, visiones y creencias, y nos valoramos a nosotros mismos y a los otros, teniendo como premisa que el respeto es la base de la confianza, la tolerancia, la solidaridad, la cooperación, el intercambio y el trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconozco los derechos de mis compañeros, expresados en sus condiciones individuales y privadas. ● Ejercer mis labores y permito que otros ejerzan las que les corresponden. ● Animo a otros para que expresen sus ideas y puntos de vista. ● Trato a otras personas con cortesía y amabilidad. ● Cumplir con mis compromisos en los tiempos acordados con mis compañeros. ● En las reuniones con mis compañeros me concentro y evito las distracciones externas. ● Reconozco que el ejercicio de mis derechos limita con el de mis compañeros y evito situaciones que puedan generar tensiones entre ambos.
<p>Responsabilidad. Cumplimos oportuna y correctamente con las funciones asignadas y estamos en capacidad de dar cuenta de los procesos y resultados que adelantamos dentro de nuestra labor profesional y asumimos las consecuencias que se derivan de las acciones y decisiones. Por ello, desempeñamos las labores de manera competente y con rigor, en el entendido de que la responsabilidad es la base de la construcción de la confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tomo decisiones pensando en el bien institucional, siendo consciente del impacto que mis decisiones y actuaciones pueden tener al interior de la institución y a nivel país y asumo las consecuencias de mis actos. ● Sé delegar tareas, pero no fomento ni permito que otros hagan mi trabajo. ● Entiendo que no hay excusas para no laborar con eficiencia. ● Me comprometo con la realización de mis tareas en la búsqueda de la excelencia y del cumplimiento de los objetivos institucionales.
<p>Honestidad. Actuamos con transparencia, integridad y lealtad, siguiendo nuestra propia convicción, dentro de un espíritu de búsqueda del interés general. Para nosotros, la honestidad es la base de la credibilidad y las relaciones de confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Soy coherente y sincero con mis palabras y acciones. ● Reconozco mis errores y actúo en consecuencia para subsanarlos. ● Expreso mis pensamientos e ideas de forma abierta, sincera y respetuosa. ● Mantengo la confidencialidad de asuntos institucionales. ● Utilizo los bienes del Instituto para fines organizacionales y no para fines personales. ● Mis acciones buscan el cumplimiento de los fines y propósitos institucionales, más allá del beneficio personal. ● Reconozco mis limitaciones de conocimiento y criterio y consulto antes de actuar de manera precipitada. ● Doy el debido crédito al trabajo de los demás. ● Expreso con franqueza y respeto mi incomodidad a la persona que me trata de formas que me incomoden. ● Soy transparente y actúo para construir un ambiente de seguridad y confianza.
<p>Compromiso. Asumimos como propios los objetivos, principios y valores institucionales. Trabajamos con la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Me identifico y apropio los principios institucionales en mis acciones cotidianas. ● Cumplir con convicción y entusiasmo las funciones asociadas a mi cargo.

Valor	Acciones concretas asociadas
<p>dedicación y el esfuerzo necesarios para su cumplimiento, teniendo en cuenta que el compromiso es la base del entusiasmo y la motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumpro con lo pactado en el Reglamento Interno de Trabajo. ● Fomento la circulación del conocimiento al interior del Instituto y respeto la propiedad intelectual de los resultados institucionales. ● Colaboro con los demás en el cumplimiento de sus objetivos laborales. ● Represento dignamente al Instituto, dentro y fuera de las instalaciones. ● Pongo empeño en lo que hago y voy más allá de mis obligaciones.
<p>Innovación. Estamos abiertos al cambio, dispuestos a nuevas y mejores soluciones, ganamos experiencia de las lecciones aprendidas y tenemos una actitud de experimentación y búsqueda de agregación de valor, teniendo en cuenta que la innovación es una de las bases del progreso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Me anticipo a las necesidades de mi cargo y mis funciones para lograr los cambios deseados. ● Mis objetivos laborales son ambiciosos, al igual que los medios y recursos para lograrlos. ● Propongo distintos métodos para solucionar problemas. ● Entiendo que los cambios generan ajustes, pero tengo una actitud crítica, propositiva y adaptativa a las nuevas situaciones. ● Soy creativo y promuevo nuevas formas de pensar y hacer.
<p>Excelencia. Estamos comprometidos con el mejoramiento continuo. Logramos resultados de calidad, competencia y oportunidad; persistimos ante las dificultades dado que la excelencia es la base de la efectividad, la eficiencia y la competitividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimizo mi tiempo y el de los demás para el cumplimiento de las tareas, compromisos y obligaciones. ● Hago control de calidad a mi trabajo y a procesos y resultados a mi cargo. ● Busco siempre los mejores resultados en las actividades en las que participo. ● Mi trabajo aporta a la construcción de un Instituto competitivo. ● Estoy en permanente actualización y pongo mi conocimiento al servicio institucional. ● Soy competente y trabajo bajo parámetros de calidad y eficiencia, para generar confianza.
<p>Equidad. Damos a cada uno lo que corresponde y pedimos para nosotros mismos lo justo. Valoramos el propio esfuerzo y el de los demás, buscando la imparcialidad y la igualdad de oportunidades, teniendo en mente que la equidad es la base de la autoestima y la autocrítica, de las relaciones armónicas y justas, y de un ambiente organizacional adecuado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconozco mi dignidad y la de mis compañeros. ● Rechazo todo tipo de trato diferencial relacionado con género, raza, discapacidades, orientación sexual, credo, origen, situación sociocultural, entre otras. ● Distribuyo apropiadamente las cargas laborales. ● Fomento un ambiente de trabajo armónico, con igualdad de oportunidades, en el que hay lugar para el disenso, el debate y la diferencia. ● Evito tratos preferenciales a partir de mi grado de acercamiento o relacionamiento con integrantes de mi equipo de trabajo. ● Me abstengo de propiciar la contratación de familiares y amigos cercanos y fomento el uso de canales abiertos y públicos, de manera que prime la idoneidad y no la cercanía. ● Reconozco la confianza como el motor de las relaciones personales y laborales y suscribo un pacto de buena fe.

- Dado que este programa soporta conceptualmente la *Política de Integridad*, considera tanto la ética como la transparencia como nociones interrelacionadas para describir los **critérios para la conducta institucional responsable, atribuibles a los procesos de gestión del conocimiento confiable y conectado con la sociedad, en el que participan diversos actores**, los cuales corresponden a la noción de integridad científica adoptada por el Instituto. Estos criterios se presentan en la Tabla 1 con sus respectivas prácticas asociadas:

Tabla 1. Criterios para la conducta responsable para la integridad científica

Criterio	Práctica asociada
Responsabilidad: compromiso con los deberes propios e institucionales intrínsecos a toda actividad de investigación asumiendo el impacto de las decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivo de la reflexión sobre integridad científica ● Evidencia de impactos ● Denuncia de las malas prácticas
Respeto: consideración y preservación de los derechos e integridad de los sujetos de investigación, además de la valoración de todos los seres vivos y su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> ● Protección a los sujetos de investigación ● Reconocimiento de la diversidad ● Conservación del medio ambiente
Coherencia: consistencia de la metodología y los resultados de la investigación con los fundamentos que establece la gestión de un conocimiento confiable y conectado con la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Implicación de actores ● Acuerdos sociales ● Relevancia social
Rigor: conducción de la investigación con una solidez metodológica que asegure la calidad del diseño, la metodología, el análisis y los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo de datos ● Fomento a la transdisciplinariedad ● Cumplimiento de estándares
Democratización del conocimiento: apertura de escenarios que posibiliten el diálogo entre los distintos actores que intervienen en la gestión del conocimiento procurando la disponibilidad de la información sobre la investigación en un lenguaje sencillo, claro y comprensible que garantice la comunicación entre todos los actores que participan en la gestión del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a la información ● Participación ● Canales de comunicación

Nota: tomado de: [Integridad científica. Bases conceptuales y metodológicas para la definición y el diseño de un sistema de integridad científica](#)

- Por ello, la integridad científica es fundamental partiendo del reconocimiento de que somos un actor reconocido por el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) y, en esta medida, acogemos los lineamientos y las directrices que en materia de integridad disponga el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, como ente rector de este sector, en especial en lo relacionado con la *Política Nacional de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica*.

V. Desarrollo

En el Instituto reconocemos la necesidad de construir una sólida infraestructura que involucre mecanismos de sensibilización y capacitación dirigidos a la transformación de actitudes de las personas, como también el desarrollo de estándares e instrumentos de control que faciliten la autorregulación y autogestión; esta infraestructura está reforzada con valores éticos, que apoyan la generación de confianza, estabilidad y tranquilidad. En consecuencia, en este programa se priorizan los aspectos relacionados con la gestión de conocimiento y, de manera explícita, se hace mención donde corresponde, a los asuntos netamente corporativos.

A continuación se describen los pilares de ética y transparencia:

1. Ética

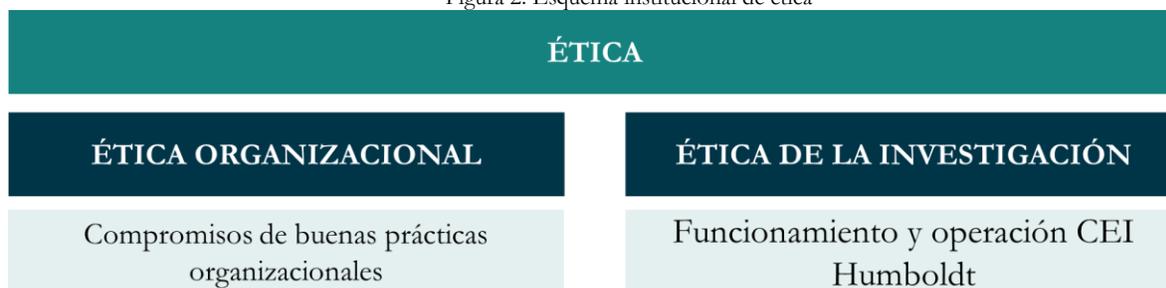
La concepción ética institucional se inspira en el principio de afirmación y defensa de la vida en sus múltiples manifestaciones, sean estos animales humanos o no humanos, ecosistemas o la imbricada red de relaciones ecológicas entre ellos.

En esta medida, nos esforzamos por hacer del Instituto un lugar de trabajo con igualdad de oportunidades para todos, que promueva la dignidad humana y el respeto, sin discriminación de la pertenencia étnica, religión, orientación sexual, edad, ascendencia, nivel educativo, estado civil, situaciones de discapacidad, identidad de género o cualquier otra identidad múltiple en que se situen los trabajadores, contratistas o practicantes. Trabajamos de manera permanente para contar con espacios honestos, de confianza y libres de situaciones de acoso o discriminación, con enfoque diferencial —donde se tenga en cuenta que la interseccionalidad está atravesada por experiencias diferentes que dependen del ordenamiento de la vida social— donde se promueven la escucha empática y se respetan los disensos.

En consecuencia, estamos convencidos de que la biodiversidad es un bien común global y por tanto reconocemos y respetamos la diversidad biocultural y defendemos las múltiples maneras de valorar la biodiversidad y las formas de comprender e interactuar con el mundo, y fomentamos nuevas e innovadoras maneras para descubrir y cocrear una sociedad en armonía con la naturaleza.

En este espíritu, que atraviesa las esferas individuales, organizacionales y de compromiso con la gestión del conocimiento que nos inspira, trabajamos en dos esferas interconectadas e interdependientes: la ética de la investigación y la ética organizacional (Figura 2).

Figura 2. Esquema institucional de ética



Nota: creación propia

a) Ética organizacional

La ética organizacional se refiere a las conductas habituales en las organizaciones a partir del actuar cotidiano y consiste en construir y transmitir los principios y valores institucionales desde el direccionamiento estratégico hacia todos los procesos de la organización. Las pautas para la ética organizacional están fundamentadas en los principios y valores y la adopción de estos en la cultura del Instituto, inspirados en una visión de trabajo basada en la credibilidad y el compromiso de respeto con las partes interesadas.

Las directrices para la ética organizacional están dadas en el fortalecimiento de los procesos de cambio cultural que requieren tiempo, esfuerzo y la construcción colectiva de una cultura organizacional basada en la confianza, a partir de la constitución de un círculo virtuoso en el cual se creen y fortalezcan redes de cooperación y se propicie el aumento de buenas prácticas. Así, partimos de la premisa de que la confianza se gana continuamente en el curso de las prácticas, decisiones cotidianas que tomamos y los hábitos de comportamiento individual y colectivo. Es este proceso constante el que da paso a la edificación de una organización íntegra en desarrollo, actualización e integración permanente.

Es por eso que una de las estrategias consiste en incorporar las mejores prácticas internacionales en la materia, con el propósito de propiciar la confianza interna entre los trabajadores, incrementar nuestra credibilidad en los diferentes partes interesadas, mediante el cumplimiento de nuestras funciones, y elevar los estándares de comportamiento en nuestras actividades diarias, para estar a la altura de la confianza depositada en nosotros.

Para el Instituto, la ética organizacional se concreta en compromisos de buenas prácticas tales como:

- Cumplimiento de la normatividad y promoción de prácticas legales
- Honestidad y trato justo
- Respeto por los derechos humanos
- Respeto por la diversidad biocultural
- Atención al cuidado propio y de los otros (seguridad y salud en el trabajo)
- Respeto por los procesos de selección y contratación de personas, bienes o servicios

b) Ética de la investigación

La ética de la investigación se refiere a una amplia variedad de valores, normas y acuerdos institucionales que ayudan a constituir y regular las actividades científicas y técnicas. Por tanto, es una codificación de la moral científica en la práctica. Las pautas para la ética de la investigación especifican las normas y los valores básicos para el desarrollo de las investigaciones y se basan en la ética general de la ciencia, al igual que la ética general se basa en la moralidad de la sociedad en general.

Las directrices para la ética de la investigación cubren principalmente la investigación, pero también abordan otras actividades relacionadas como la docencia, la divulgación de la investigación, el asesoramiento de expertos, la mentoría de estudiantes y la gestión de proyectos. Las directrices se aplican a toda la investigación pública y privada, ya sea que se trate de investigación básica, aplicada o por encargo.

Los lineamientos se basan en normas reconocidas de ética de la investigación, regulando la investigación en diferentes áreas y en diferentes relaciones:

- Normas que constituyen buenas prácticas científicas, relacionadas con la búsqueda de conocimientos precisos, adecuados y relevantes (libertad académica, originalidad, apertura, confiabilidad, etc.).
- Normas que regulan los investigadores (integridad, responsabilidad, imparcialidad, crítica, etc.)
Relación con las personas que participan en la investigación (respeto, dignidad humana, confidencialidad, consentimiento libre e informado, etc.).
- Relación con el resto de la sociedad (independencia, conflictos de interés, responsabilidad social, difusión de la investigación, etc.).

Los dos primeros grupos de normas éticas son internos, vinculados a la autorregulación de los investigadores, mientras que los dos últimos grupos son externos, vinculados a la relación entre investigación y sociedad. A veces, los límites entre estas normas se difuminan; por ejemplo, la responsabilidad es un requisito para la confiabilidad. En otros casos, las normas se oponen entre sí, por lo que es necesario equilibrar diferentes consideraciones; por ejemplo, sopesar la necesidad de nuevos conocimientos de la sociedad frente a la posible tensión impuesta a las personas involucradas y otras partes afectadas. En algunos proyectos, la investigación también plantea preguntas completamente nuevas, por ejemplo, asociadas con la investigación que utiliza Internet, donde las normas y directrices reconocidas no siempre son adecuadas. En tales casos, los investigadores tienen la responsabilidad particular de aclarar los dilemas éticos y ejercer el buen juicio.

El Instituto constituyó el Comité de Ética de la Investigación (CEI Humboldt) que atiende los lineamientos en la materia provistos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En esta medida, es un grupo asesor, deliberativo, multidisciplinario, plural, autónomo e independiente para el acompañamiento ético de los proyectos de investigación ejecutados por el Instituto, que tiene como misión velar porque se mantengan los estándares éticos en las actuaciones misionales institucionales, mediante el respeto del bienestar de los seres vivos y del ambiente, teniendo en cuenta las condiciones y contexto socioecosistémico para su desarrollo, atendiendo los lineamientos en la materia provistos

por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de la [*Política Nacional de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica*](#).

El CEI Humboldt cuenta con documentos que establecen su alcance (definición, misión y objetivos) funciones y lineamientos para su operación, evaluación, seguimiento, y archivo.

2. Transparencia

La transparencia implica una coherencia entre las declaraciones y las acciones institucionales, lo cual obliga la suscripción de acuerdos honestos en relación con un conjunto de marcos comunes para el entendimiento colectivo y el adecuado equilibrio y la promoción de la conducta responsable. Por tanto, cuando esta coherencia se rompe, se afectan las relaciones de confianza y credibilidad, lesionando gravemente uno de los activos organizacionales más sensibles y el cumplimiento de los mandatos sociales encomendados.

Para el Instituto, la transparencia se sustenta en dos pilares: el acceso a la información y los mecanismos anticorrupción (Figura 3), los cuales incluyen los mecanismos y las estrategias conducentes a:

- Prevenir la corrupción y promover la transparencia
- Declarar posibles conflictos de interés y afectaciones a la imparcialidad
- Declinar regalos derivados del cumplimiento de compromisos laborales y abstenerse de aceptar y dar regalos que puedan influir en la toma de decisiones
- Declarar la participación en actividades externas
- Acatar las medidas para la seguridad de la información y el tratamiento de datos personales
- Manejar los activos y bienes institucionales de manera adecuada
- Respetar los procesos de selección y contratación de personas, bienes o servicios
- Atender las disposiciones contables y de auditoría
- Mantener y respetar la confidencialidad y el respeto por los acuerdos de propiedad intelectual interna y externa
- Propender por la transparencia en la información pública no reservada

Figura 3. Esquema institucional de transparencia.



Nota: creación propia

En cumplimiento de estos compromisos, el Instituto reporta anualmente a la Procuraduría General de la Nación el Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA), sistema de información que permite medir el cumplimiento de la [Ley 1712 de 2014](#)¹.

a) Acceso a la información

El Instituto garantiza el acceso a la información pública no reservada. A partir del principio de divulgación proactiva de la información, contamos con los canales y las herramientas para facilitar la accesibilidad de la información y la comunicación con nosotros. De igual forma, garantizamos el acceso a la información y al conocimiento a través del uso de un lenguaje claro, preciso y sencillo, que propenda por una fácil comprensión, circulación y apropiación. Esto se enlaza con nuestro interés constante por democratizar el conocimiento que generamos, que logramos a través de esfuerzos como la educomunicación, que integra acciones de carácter comunicativo con elementos de educación como la pedagogía y la didáctica, buscando facilitar la comprensión y apropiación de temas científicos derivados de investigaciones y proyectos. Estos ejercicios de educomunicación se enfocan en públicos no expertos en temas científicos, como comunidades rurales, juveniles e infantiles, que no tienen acceso a las herramientas tecnológicas virtuales.

El Instituto cuenta así con los siguientes canales y herramientas:

Canales:

- *Sitio web*: a través de este canal publicamos información relacionada con la descripción de nuestro quehacer, los servicios que prestamos, eventos y noticias. Adicionalmente, este espacio cuenta con un medio de comunicación con la ciudadanía a través del botón Contáctenos, en el que se puede llenar un formulario de PQRFS que será atendido dentro de los términos estipulados por la ley, de acuerdo al [Procedimiento de gestión y seguimiento a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones](#). El sitio web contiene también los enlaces a la [Biblioteca Francisco Javier Matís](#), de la cual hacen parte el [Repositorio Documental](#) y el [Banco de Imágenes Ambientales](#).
- *Redes sociales digitales institucionales*: como parte del ejercicio de divulgación proactiva de la

¹ Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

información y de la estrategia de relacionamiento externo, el Instituto publica constantemente contenido digital relacionado con noticias, eventos, publicaciones, artículos, comunicados de prensa y notas sobre temas de interés relacionados con el conocimiento y la protección de la biodiversidad. Estos espacios digitales son, adicionalmente, canales de interacción constante con el público externo. El uso de estas herramientas digitales está administrado por la Oficina de Comunicaciones.

- *SiB Colombia*: el Instituto es la entidad coordinadora del Sistema de Información sobre Biodiversidad de Colombia (*SiB Colombia*), una iniciativa de país que tiene como propósito brindar acceso libre a información sobre la diversidad biológica del país para la construcción de una sociedad sostenible. El SiB Colombia facilita la publicación en línea de datos e información sobre biodiversidad y su acceso a una amplia variedad de audiencias, apoyando de forma oportuna y eficiente la gestión integral de la biodiversidad.
- *I2D*: la Infraestructura Institucional de Datos e Información (*I2D*) constituye una puerta de acceso a los productos y servicios de información sobre biodiversidad generados en el cumplimiento de la misión institucional. El objetivo de la I2D es facilitar el acceso y garantizar la perdurabilidad de estos datos e información sobre biodiversidad del país, para que puedan ser consultados y utilizados de manera efectiva en procesos de construcción de conocimiento que promuevan la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales en el territorio nacional.
- *BioTablero*: plataforma diseñada para que todas las personas puedan hacer consultas geográficas, las cuales permiten visualizar información existente para unos límites geográficos predeterminados, a partir de una sobreposición de información geográfica, en donde dada una entrada definida por el usuario, por ejemplo un departamento, una cuenca hidrográfica o una jurisdicción ambiental, se presenta una síntesis de cifras e indicadores para las temáticas de ecología del paisaje, especies y ecosistemas. La información que se dispone en el *BioTablero* es generada por múltiples fuentes nacionales e internacionales que disponen sus datos de manera abierta.
- *BioModelos*: los modelos de distribución geográfica se encuentran disponibles a través de *BioModelos*, plataforma que cuenta con avances en los modelos de Anolis (modelos validados), aves endémicas, roedores medianos y grandes y tortugas. Se cuenta además con los mapas de distribución de 1.890 especies de aves de la Guía Ilustrada de Aves de Colombia (Ayerbe-Quiñones 2018) ajustados por cobertura y elevación.

Herramientas:

- *Publicaciones*: por ser una organización dedicada a la investigación científica y técnica, de manera permanente el Instituto gestiona información y conocimiento que se hace disponible en forma de publicaciones. Estas publicaciones se divulgan en físico (en especial a través de canje y donación) y a través del Repositorio Documental.
- *Informes de gestión*: anualmente, el Instituto publica los avances y resultados de su gestión, consignando los logros obtenidos durante la vigencia, resaltando casos de éxito, historias importantes, reflexiones a resaltar y retos para el futuro. Estos documentos se publican en el Repositorio Documental y son alojados en el sitio web.
- *POA*: una vez han sido aprobados, el Instituto publica los Planes Operativos Anuales (POA) bajos los cuales se destinan y distribuyen los recursos de inversión del Presupuesto General

de la Nación, que son transferidos al Instituto Humboldt de acuerdo con el Parágrafo del Artículo 19 de la Ley 99 de 1993.

b) Seguridad de la información

Los trabajadores, contratistas y practicantes valoramos, respetamos y protegemos la información generada y gestionada por el Instituto y la información de terceros a la cual tenemos acceso en razón de las actividades que desarrollamos, porque sabemos que esta información es confidencial y privilegiada. En el Instituto contamos con una [Política de Tratamiento de Datos Personales](#) y una [Política del Sistema Integrado de Gestión Institucional](#), la cual contiene los compromisos a cumplir en temas de seguridad de la Información, las cuales nos comprometemos a conocer, entender y cumplir, para garantizar el adecuado manejo y divulgación de la información que recibimos durante nuestra relación laboral.

c) Confidencialidad y propiedad intelectual

Teniendo como base que los trabajadores deben estar bien informados sobre los resultados institucionales, programas para el futuro y los éxitos y desafíos, el Instituto confía en el mantenimiento de la confidencialidad de la información de propiedad intelectual.

No obstante, el Instituto tiene obligaciones, tanto legales como éticas, de promover la divulgación adecuada de información material y para garantizar que los trabajadores y otras personas no se beneficien de tener y usar información material no divulgada. Por ello, el uso indebido de información material no divulgada puede ocasionar sanciones penales o civiles, o indemnizaciones por daños.

d) Divulgación de información pública

El Instituto tiene una variedad de obligaciones legales de divulgación y cumple con estas a través de presentaciones regulatorias, informes anuales de gestión, comunicados de prensa y divulgación en los canales institucionales de comunicación. También proporciona información a los miembros y a otros representantes de partes interesadas a través de comunicaciones con los medios y en respuesta a consultas.

e) Relacionamiento con público externo y construcción colectiva del conocimiento

Siendo una organización generadora de conocimiento a partir de su actuar dentro de la cuádruple hélice y, por ende, convencidos de que el conocimiento es una construcción colectiva que se nutre de diferentes saberes, metodologías y formas de pensar, es importante para el Instituto propiciar espacios de diálogo y de colaboración con otras entidades, organizaciones, comunidades y públicos que nutran su labor de investigación científica. En este sentido:

- La máxima instancia directiva dentro del Instituto es su Asamblea General, dentro de la cual hay una participación de los sectores académicos, tanto privados como públicos, de organizaciones no gubernamentales de la autoridad ambiental regional, entidades del orden

nacional como corporaciones y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, los cuales se organizan para participar en una Junta Directiva, en donde adicionalmente hay una representación del Presidente de la República.

- En relación con la ejecución de su misión, el Instituto desarrolla sus líneas de investigación contando con la participación activa de las comunidades y autoridades locales en donde se ejecutan sus inversiones de ciencia y tecnología, como primera medida, como fuente de información tanto científica como tradicional y también como un agente implementador de acciones en el monitoreo y seguimiento al conocimiento adquirido. Es así como en el proceso de formulación de cada proyecto de investigación metodológicamente es necesario definir los actores para completar los diagnósticos y realizar las respectivas socializaciones de resultados, con el fin de que la información se constituya en conocimiento.

f) Anticorrupción

El Instituto exige que sus trabajadores, contratistas, practicantes y convenientes cumplan las normas más estrictas de conducta ética y moral, respeten la legislación local y se abstengan de ejercer toda práctica de corrupción, incluidas la extorsión, el fraude y el soborno. Además de lo anterior, los proveedores deben comprometerse a proporcionar herramientas que permitan a sus trabajadores y contratistas informar incidentes relacionados a comportamientos poco éticos.

i. Cumplimiento de la normatividad, compromiso de buenas prácticas organizacionales y promoción de prácticas legales

En el Instituto cumplimos las normas legales vigentes que nos son aplicables en el quehacer misional y en el desarrollo del objeto social. Así mismo, cumplimos con parámetros y normas previstos en los reglamentos, políticas, procedimientos y en nuestros Estatutos. Adicionalmente, adoptamos las buenas prácticas del contexto nacional e internacional, provenientes de los sectores público y privado.

Nuestra premisa es cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, y evitar cualquier actividad que pueda considerarse cuestionable o poco íntegra. No se toleran actos fraudulentos, ilegales o poco éticos, ni tampoco se permiten acciones cuestionables simplemente porque es habitual en un lugar o negocio en particular.

Si un trabajador se enfrenta a una situación que presenta un problema bajo esta premisa, es necesario que se formule las siguientes preguntas:

- ¿La vida, la salud o la seguridad de alguien, o el medio ambiente, está en peligro por la acción?
- ¿Es legal?
- ¿Se siente honesto, justo y ético al llevarla a cabo?
- ¿Se compromete la confianza o integridad de alguien?
- ¿La divulgación pública de la actividad de alguna manera sería vergonzosa para usted, el Instituto o cualquier otro trabajador afectado?

Todos los trabajadores deben estar familiarizados con las políticas, procesos, procedimientos,

manuales y demás documentos institucionales, en especial aquellos que se aplican a su área de trabajo y responsabilidad. Esto le permitirá reconocer posibles incumplimientos y saber cuándo buscar asesoramiento. En caso de duda, debe discutir el asunto con el responsable del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

ii. Acciones preventivas y correctivas asociadas a riesgos de corrupción

El Instituto cuenta con una [*Política Institucional de Gestión Integral del Riesgo*](#), la cual contempla el establecimiento del contexto, ámbito de aplicación, metodología para la identificación, evaluación y monitoreo de los riesgos en los planes, proyectos y procesos del Instituto, los tipos de riesgo, niveles de aceptación, el mapa de riesgo institucional y las responsabilidades en su gestión. Los riesgos de corrupción del Instituto se evidencian en el mapa de riesgos, sin embargo, se señalan a continuación los principales riesgos relacionados con el marco de acción de este programa:

- **Conflicto de interés.** Se entiende por conflicto de interés cuando el representante legal, los apoderados y, en general, todo trabajador del Instituto, así como los proponentes, contratistas y toda persona que labore o preste sus servicios a estos, deba actuar en un asunto en el que tenga interés personal y directo en su gestión, control o decisión o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. En este caso existe la obligación legal para declararse impedido. Se deben abstener de participar, por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades de contratación del Instituto que impliquen conflicto de interés.

Algunos conflictos son claros; otros son menos obvios. Puede haber circunstancias en las que sea necesario o dentro del mejor interés institucional tener una relación comercial con una empresa o compañía en la que un trabajador o su familia puedan tener interés. Por ejemplo, cuando las operaciones institucionales se encuentran en una ubicación remota, podría ser necesario entablar una relación comercial con una empresa propiedad de los familiares de un trabajador. Por estas razones, el trabajador debe informar todas las circunstancias que puedan percibirse como un conflicto de interés y abstenerse de participar en procesos en los que se decida sobre contratos, convenios, intercambios, proyectos, etc. con la empresa.

En este mismo sentido, las actividades externas no deben entrar en conflicto con el desempeño adecuado de los deberes de los trabajadores, y menos aún teniendo en cuenta que en todo caso tenemos contratos de exclusividad. Las excepciones pueden ser autorizadas única y exclusivamente por el director general, apoyado por la revisión de la Oficina Jurídica y la Auditoría Interna. En el caso de empresas familiares, el director podrá otorgar dicho consentimiento si está convencido de que la participación en la empresa familiar no entrará en conflicto con sus deberes y no implicará ningún conflicto con los intereses institucionales. Además, el director puede otorgar el consentimiento a un trabajador que se desempeñe como miembro de la junta directiva de otra entidad en circunstancias especiales o autorizar la participación temporal en actividades extralaborales, solo en casos en que estas actividades no riñan con los principios y valores institucionales.

Así mismo y en el caso en el que algún familiar (primer o segundo grado de afinidad y/o consanguinidad) de un trabajador del Instituto desee participar dentro de alguno de los procesos de selección y reclutamiento para contrato laboral podrá hacerlo, siguiendo los lineamientos indicados en la [*Política Administración Talento Humano*](#).

La divulgación completa le permite al Instituto resolver situaciones poco claras y manejar éticamente los conflictos de interés antes de que surja cualquier dificultad. En la medida en que un conflicto de interés no pueda evitarse de manera razonable, se establecerán los procedimientos apropiados para garantizar que exista una divulgación completa y para minimizar la participación de las personas en conflicto en la relación que origina el conflicto.

- **Soborno.** Los trabajadores del Instituto deben mantener los más altos estándares de integridad y actuar con independencia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones. Para preservar su independencia e imparcialidad, deben abstenerse de aceptar cualquier obsequio, honor, condecoración, favor, hospitalidad, remuneración, dádivas, coimas o cualquier beneficio por participar, impulsar o decidir procesos de adquisición de bienes, servicios y contrataciones en general, independientemente de quien lo otorgue. No hacen parte de esta categoría la entrega o recepción de material promocional. Especial atención merece cualquier obsequio proveniente de proveedores cuya entrega pueda crear un conflicto, o la percepción de un conflicto de interés con las funciones del trabajador del Instituto.

Las estrategias principales para prevenir el soborno dentro del Instituto son la divulgación amplia de información y el establecimiento de procedimientos y procesos claros que exijan el cumplimiento de su debida diligencia.

Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deben mantener los más altos estándares de integridad y actuar con independencia e imparcialidad en el desempeño de los acuerdos establecidos. Como consecuencia de lo anterior, los proveedores deberán abstenerse de ofrecer y/o aceptar cualquier obsequio, honor, condecoración, favor, hospitalidad, remuneración, dádivas, coimas o cualquier beneficio por participar, impulsar o decidir procesos de adquisición de bienes, servicios y contrataciones en general.

- **Fraude.** Las actuaciones de los trabajadores y contratistas del Instituto en el marco de su quehacer deben tener siempre por objeto el cumplimiento de la ley, el respeto por los lineamientos éticos y el beneficio de la organización y de la sociedad en general. En este sentido, deben abstenerse de llevar a cabo acciones relacionadas con el fraude o con cualquier otra conducta ilegal y alejada de la ética.

Una vez más, los procedimientos claros, públicos y que exigen la debida diligencia, acompañados de la divulgación amplia de la información, son los elementos clave para la prevención de este tipo de delito.

- **Lavado de activos y financiación del terrorismo.** Los casos más frecuentes de lavado de

activos están relacionados con el narcotráfico, sin embargo, este también se puede originar de delitos como la venta ilegal de armas, la trata de personas, la prostitución, la malversación de fondos públicos, el soborno, el uso de información privilegiada, el fraude y el terrorismo. Por su parte, la financiación del terrorismo está relacionado con el apoyo económico a personas u organizaciones delincuenciales dedicadas al terrorismo.

El Instituto rechaza categóricamente cualquier comportamiento, actitud o acción relacionada con el lavado de activos y con la financiación del terrorismo. Por tanto, ni los trabajadores, contratistas, practicantes convenientes del Instituto deberán participar en actividades, negocios o celebrar acuerdos que puedan involucrar al Instituto en actividades de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo.

iii. Selección y contratación de personas, bienes o servicios

En el Instituto aplicamos mecanismos objetivos e imparciales en materia de selección y contratación de personas, bienes y servicios, los cuales están incluidos en el Manual de Contratación.

iv. Manejo de bienes y activos

Los bienes materiales e inmateriales del Instituto cumplen un objetivo claro dentro de la organización y han sido adquiridos o producidos gracias al esfuerzo de todo un equipo como resultado del trabajo de varios años. Los trabajadores, contratistas, practicantes e invitados deben hacer un uso respetuoso de estos, teniendo siempre como fin último el bien común y el crecimiento institucional.

v. Contabilidad y mantenimiento de registros, controles de contabilidad interna y asuntos de auditoría

Los trabajadores de los grupos de Administración de Recursos Financieros, Administración Contable e Impuestos, Gestión Humana o Gestión Logística y Documental que participan en los procesos de control financiero y de presentación de informes, con responsabilidad por cualquier aspecto de las actividades financieras (procesamiento o aprobación de pagos; creación, procesamiento o aprobación de facturas y notas de crédito; decisiones de nómina y beneficios; aprobación de informes de gastos y otras transacciones; la estimación de reservas financieras u otros reclamos o el monto de cualquier acumulación de aplazamiento; o el registro de cualquiera de los anteriores en los registros) y la preparación de los estados financieros u otros informes financieros, deben asegurarse de que su participación cumpla con las prácticas institucionales establecidas en los procedimientos correspondientes, incluyendo los siguientes:

- Contabilidad y mantenimiento de registros. No está permitido mantener fondos o activos para ningún propósito indebido ni hacer declaraciones falsas o engañosas en ningún documento, informe o registro institucional. Tampoco se pueden establecer cuentas no reveladas o no registradas utilizando los fondos u otros activos institucionales. Todos los registros de contabilidad y los informes financieros producidos a partir de estos registros se deben mantener y presentar de acuerdo con los reglamentos ley, estos deben reflejar con

precisión y detalle los activos, pasivos, ingresos y gastos y deben estar acordes con los principios contables aceptados. Las transacciones deben estar respaldadas por documentación precisa y razonablemente detallada y registradas en las cuentas correspondientes. Se deben hacer los mejores esfuerzos para registrar las transacciones en el periodo de tiempo contable adecuado. En la medida en que las estimaciones sean necesarias, deben basarse en su criterio de buena fe y estar respaldadas por la documentación adecuada. Ningún pago o el registro contable relacionado puede aprobarse o hacerse con la intención o el entendimiento de que cualquier parte del pago se utilizará para cualquier otro propósito que no sea el descrito en el documento que respalda el registro o el pago.

- Controles contables internos. Se han establecido controles contables internos para proporcionar garantías razonables de que (i) las transacciones se ejecutan de acuerdo con la autorización de la administración, (ii) las transacciones se registran adecuadamente según sea necesario para permitir la preparación de los estados financieros y para mantener la responsabilidad de los activos, (iii) todos los activos se registran en los libros y el acceso a los activos solo se permite según la autorización de la administración, y (iv) se realiza una auditoría periódica a intervalos razonables y se toman medidas para resolver las discrepancias. Es necesario cumplir con todos los requisitos de control interno y asegurarse de que no se tomen medidas para evitarlos.
- Revisoría fiscal. El Instituto emplea una firma de Revisoría Fiscal para auditar los estados financieros anuales. La auditoría anual tiene varios propósitos, que incluyen (i) el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, (ii) proporcionar una evaluación independiente de si los estados financieros presentan razonablemente la condición financiera, los resultados de las operaciones y el flujo de efectivo, (iii) evaluación de los principios contables utilizados y estimaciones significativas realizadas en la preparación de sus estados financieros, y (iv) evaluación del sistema de control interno sobre la información financiera según lo exigen las leyes y políticas regulatorias aplicables. Cada trabajador es responsable de proporcionar la asistencia que requieran los auditores. Si un trabajador recibe consultas, debe responder de manera rápida, completa y precisa. Si estas consultas son de la Contraloría General de la República, debe informar y coordinar con el auditor interno.

En caso de inquietudes en cuanto a debilidades en el sistema contable o en los controles internos; o si existe sospecha de fraude, prácticas contables incorrectas o cuestionables, o prácticas fraudulentas, incorrectas o cuestionables en relación con la auditoría anual de los estados financieros, debe consultar con su supervisor inmediato o con el director general.

3. Gestión del programa

El presente Programa de Ética y Transparencia está sujeto a modificaciones a causa de cambios en la normatividad relacionada con el tema, a la intención de adoptar buenas prácticas actualizadas o a algún suceso institucional que así lo amerite. En cualquiera de estos casos, se requerirá la aprobación de la Dirección General.

Teniendo en cuenta la importancia de la divulgación del presente programa entre las partes interesadas del Instituto y la necesidad de que este sea adoptado por ellas, el presente documento será distribuido a cada trabajador, contratista, practicante y, asimismo, será publicado en el sitio web institucional.

a) Línea de Ética y Transparencia

En caso de sospecha de incumplimientos, infracciones o actos que puedan ser considerados en contravía de la conducta íntegra aquí promovida, el Instituto cuenta con una Línea de Ética y Transparencia, como un mecanismo para que las partes interesadas puedan reportar anónimamente posibles violaciones a nuestra *Política de Integridad*, así como todos los actos incorrectos, fraudes y corrupción relacionados con los procesos organizacionales.

- **Instancias competentes**

- Director General
- Auditoría Interna
- Profesional Sénior de Gestión Humana
- Oficina Jurídica
- Oficina de Comunicaciones
- Subdirección Administrativa y Financiera / Grupo de Gestión Tecnológica

4. Responsabilidades

A continuación se describen los roles y responsabilidades para lograr la gestión del Programa de Ética y Transparencia.

Grupo Gestión Humana

- Divulgar el contenido del programa entre sus trabajadores a través de la inclusión del mismo en el programa de inducción y reinducción institucional. la disposición para capacitarlos en cuanto a su contenido en caso de que surjan dudas que requieran aclaración y la publicación del documento en la intranet institucional.

Oficina de Planeación, Seguimiento y Evaluación

- Monitoreo continuo a las buenas prácticas relacionadas con el tema de la transparencia, con el fin de mantenerse actualizado y mejorar constantemente en su gestión institucional.

Trabajadores

- Conocer y aplicar el presente Programa de Ética y Transparencia en las actividades diarias, actuando de acuerdo con la ley, la ética y la transparencia. Para ello los trabajadores:
 - Conocemos el Programa de Ética y Transparencia.
 - Reportamos cualquier posible incumplimiento del Programa de Ética y Transparencia a las instancias correspondientes.

Contratistas y convenientes

- **Infracciones:** en cuanto el/los contratistas o convenientes estén enterados de la posible infracción a cualquiera de las disposiciones establecidas en el presente documento, deberá informar al Instituto de su acontecimiento. Ante cualquier violación a este programa, el Instituto activará los procedimientos, autoridades e instancias que correspondan, de acuerdo con la normatividad vigente. Asimismo, el Instituto deberá abstenerse de trabajar con el proveedor infractor y terminar unilateralmente el vínculo contractual previamente establecido.
- **Información:** las conductas que puedan relacionarse con el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del presente Programa deberán ser informadas al supervisor del contrato del Instituto y a las autoridades correspondientes.
- **Contratos:** los contratos del Instituto contendrán disposiciones sobre la obligación de los proveedores de adoptar y cumplir todas y cada una de las disposiciones del presente programa.

V. Anexos:

- Procedimiento de denuncia y sanción a través de la Línea de Ética y Transparencia
- Reglamento CEI Humboldt
- Protocolos CEI Humboldt (funcionamiento y operación; evaluación y seguimiento; archivo)

Historial de cambios			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Autor del cambio
0	Noviembre 2022	Se crea por primera vez el programa en el Sistema Integrado de Gestión Institucional	Dirección General

Elaborado por: Luz María Ostau de Lafont Claudia María Villa	Cargo: Asistente Dirección General Profesional Sénior Oficina de Planeación Seguimiento y Evaluación	Fecha: Agosto 2022
Revisado por: Juliana Montoya Érica Pineda	Cargo: Jefe Oficina de Planeación Seguimiento y Evaluación Auditora Interna	Fecha: Agosto 2022
Aprobado por: Comité Directivo	Cargo: N/A	Fecha: 10 de noviembre de 2022