



POLÍTICA DE INTEGRIDAD

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR

IVAN JOSE SANES PEREZ
Director General

Turbaco, Bolívar.
2023

"Cuentas Claras, Estado Transparente"



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. RESEÑA HISTÓRICA.....	3
2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	4
2.1. MISIÓN	4
2.2. VISIÓN	4
3. MARCO LEGAL	5
4. SOBRE NOSOTROS	5
5. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	5
5.1. ALCANCE	6
5.2. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	7
5.3. COMUNICACIÓN.....	8
5.4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	8
5.4.1. SISTEMAS DE CONTROL, VIGILANCIA Y AUDITORÍA.....	8
5.5. PARTICIPANTES	9
5.6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS.....	9
5.7. LÍNEA DE DENUNCIA	11
8. CONCLUSIONES	13



PRESENTACIÓN

La política de integridad del Sistema Integrado del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, se presenta en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos y colaboradores, en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos y colaboradores, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información contable confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” y conforme al direccionamiento estratégico el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, busca mejorar constantemente la calidad de la información que reportan la entidad; y para ello, es importante formular, elaborar y poner en ejecución esta política de integridad, con el fin de orientar el comportamiento de servidores públicos y colaboradores en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia, eficiencia, eficacia y efectividad, dando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a nuestros usuarios.

En el presente documento, se establece la metodología o estructura que tendrá la política de Integridad del el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar para lo cual, se tuvo en cuenta las dimensiones de Talento Humano y direccionamiento estratégico, en el cual debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos y colaboradores comprometidos y honestos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

2.1. MISIÓN

Ser el referente principal en la dirección y ejecución de la política cultural y turística del departamento de Bolívar. Nos comprometemos a promover y posicionar el territorio Bolivareño como un destino emblemático, enfocado en su riqueza patrimonial y turística. Impulsamos este propósito mediante un proceso integral de articulación, concertación y desarrollo, sustentado en principios de inclusión y sostenibilidad. Nos esforzamos por mejorar la competitividad y la sustentabilidad de las prácticas culturales y turísticas en el Departamento de Bolívar, en beneficio de sus habitantes y visitantes.

2.2. VISIÓN

Para el año 2027, aspiramos a que el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar sea reconocido a nivel departamental, regional y nacional como un modelo de gestión pública descentralizado, caracterizado por su eficiencia y efectividad en la formulación e implementación de políticas de desarrollo cultural y turístico. Visualizamos un departamento de Bolívar que se consolida como un líder destacado, tanto por su excepcional riqueza cultural y por su oferta turística sostenible como también por enfocar sus políticas a la construcción de tejido social y paz en su territorio.

3. MARCO LEGAL

- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto Nacional 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Ley 1757 de 2015 “Disposiciones en Materia de Promoción y Protección del Derecho a la Participación Democrática”
- Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional)
- El CONPES 167 (Estrategia nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción).

4. SOBRE NOSOTROS

Con la creación y puesta en marcha de Icultur la cultura y el Turismo hacen parte esencial de la agenda de Gobierno, y se convirtieron en núcleos de innovadores procesos de desarrollo que generan oportunidades a la población Bolivarenses. Nos colma de satisfacción contar con importantes resultados como la democratización de la cultura con el Programa departamental de Estímulos, único en el país financiado con recursos del Sistema General de Regalías; el aporte sin precedentes al fortalecimiento de la infraestructura cultural con la construcción y dotación de seis centros culturales, siendo Bolívar el único departamento en Colombia que cuenta con tal número de infraestructuras de este tipo; el fortalecimiento de la Red de bibliotecas del departamento con más de 900 mil beneficiarios, el fomento de la circulación y la creación, la consolidación y el posicionamiento de grandes eventos propios como los festivales de Jazz en Mompox, Departamental de Bandas en Cartagena y el Multicultural de los Montes de María en Carmen de Bolívar; el robustecimiento de otros festivales como: Festival Bolivarenses del Acordeón en Arjona, Festival Nacional Autóctono de Gaitas en San Jacinto, Festival Nacional de Ñame en San Cayetano, Festival de la Tambora en la región de las Lobas, Festival de manifestaciones y expresiones culturales de Palenque, Festival de Bullerengue en María la Baja, Festival Regional de la canción Inédita y Piquería Vallenata de San Estanislao de Kostka, Festival Nacional de Cine en Cartagena que trasciende a todo Bolívar, Hay Festival, el desarrollo de la Semana Santa, Semana Santica y el Festival de Música Sacra en Mompox, entre otros importantes eventos apoyados, son sólo algunas de las conquistas alcanzadas en el ámbito Cultural.

Numerosas alianzas estratégicas con entidades de los sectores público y privado para el auspicio de certámenes de alta calidad y el desarrollo de ambiciosos y exitosos proyectos culturales, que hoy son referentes para todo el país, como los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, nos hacen sentir que avanzamos por el camino correcto.

Hemos propiciado un reencuentro de los Bolivarenses con sus manifestaciones culturales, el renacer del sentido de pertenencia hacia ellas, y una nueva perspectiva para su abordaje como ejes de productividad. Nativos del departamento y visitantes de Colombia y el exterior quieren descubrir o retornar a los senderos que ofrece nuestro territorio.

5. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017)

Actores - El Triángulo de la Integridad Pública –



Grafico 1. Fuente. Triángulo de la Integridad. MIPG. 2019



El instituto de Cultura y Turismo de Bolívar construyó el Código de integridad; por tal motivo, requiere del seguimiento y evaluación de este, con el fin de medir los comportamientos y buenas prácticas de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

El instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, en aras de garantizar la excelencia en el servicio en todas sus Grupos Interno de Trabajo y dependencias, velará porque sus servidores públicos y colaboradores estén libres de presiones internas y externas que puedan afectar de forma negativa la calidad e idoneidad de su trabajo y el producto de este, para con la comunidad, entidades y entes de control.

El instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, desarrolla actividades de normalización, investigación contable y estrategias de capacitación que fortalezcan la centralización, gestión y consolidación de la información financiera, económica, social y ambiental de conformidad con el mandato constitucional y legal, contribuyendo a la generación de productos y servicios de calidad que logren la satisfacción de los requerimientos de las partes interesadas.

5.1. ALCANCE

La política de Integridad busca generar acciones que le permitan al Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

La política de Integridad será aplicable a todos los servidores públicos y colaborador Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, con un enfoque pedagógico y preventivo, que sirva de guía para que se establezcan comportamientos de cómo obrar en las administraciones públicas.

La responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores es llevar a cabo las directrices planteadas en esta política, dando a conocer la aplicación e implementación de los valores institucionales aquí definidos. Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. La política será objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

5.2. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

Para la implementación de esta política se hace necesario fomentar la integridad pública para ello, es útil que la entidad disponga de las siguientes acciones que conlleven a las buenas prácticas y a la calidad de los servicios prestados.

- Espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con el código de integridad, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas.
- Se defina una estrategia institucional para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender, y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción.
- Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad.

- La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores públicos de grupos internos de trabajo con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.
- Implementar la política de Integridad con el fin de generar resultados que atiendan planes de desarrollo, garanticen derechos, resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos con calidad.
- Es necesario que todos los servidores públicos y colaboradores de la ICULTUR, puedan entender la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos de la entidad y se genere cultura de integridad y actuación con valores.
- Se requiere implementar pedagogía y acciones orientadoras a la implementación de la Política de Integridad de manera permanente.
- Se requiere el apoyo de todos los servidores públicos y colaboradores en especial del equipo directivo y la coordinación de los Grupos Internos de Trabajo de Talento Humano, planeación y control interno.

5.3. COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política será implementada a través de los diferentes procesos de la entidad y sus Grupos Internos de Trabajo, que conforman la estructura organizacional de igual forma tendrán un apoyo fundamental del área de comunicaciones y el área de Tic .

5.4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Icultur socializó el Código de Integridad del Servicio Público el día 10 de marzo de 2023, como una herramienta que busca ser apropiada por los servidores públicos y colaboradores que laboran en esta, dando alcance a los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, los cuales se desarrollan en este código, con el fin de que se optimice la labor que desempeña cada uno de ellos logrando así encaminarse en los fines institucionales.

Es necesario realizar seguimiento a las gestiones, planes y programas adelantados para la divulgación e interiorización de los valores, políticas y directrices contenidos en el Sistema de Gestión y Desempeño; y por ello, la importancia de una Política de Integridad.

5.4.1. SISTEMAS DE CONTROL, VIGILANCIA Y AUDITORÍA

Icultur, cuenta con sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia, monitoreo y auditoría que examinan de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, es la encargada de establecer controles y realizar la vigilancia, seguimiento de las denuncias y monitoreo de la observancia de los estándares de integridad. Adicionalmente, el Grupo Interno de Trabajo de Planeación y de Control Interno, coadyuvarán a alcanzar este fin.



5.5. PARTICIPANTES

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Construcción de la política	Talento Humano
Ejecución de la política	Todo el personal de la Entidad
Seguimiento de la política	Todo el personal de la Entidad Y Talento Humano y se hará de forma anual
Evaluación de Política	Alta Dirección
Plan de mejora	Talento Humano.
Verificación de cumplimiento del plan de mejora	Control Interno
Actualización del Código de integridad	Talento Humano

Gráfico 3. Fuente: Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

5.6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Realizar medición de la apropiación de los valores en los servidores	Medición de la apropiación de los valores en los servidores	Medición de apropiación de valores	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Talento Humano	Anual
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Talento Humano	Anual
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Planeación	Anual
Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT	Anual

ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.				de Talento Humano	
Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Talento Humano	Anual
Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Talento Humano	Anual
Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es el GIT de Talento Humano	Anual y permanente conforme ingrese la persona
Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable es la Secretaría General	Anual
Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	Establecer responsabilidades en la implementación del Código de Integridad	del Código de Integridad	Código de integridad con responsables	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	Elaborar encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad	Encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad	Encuesta de seguimiento a la implementación del Código de Integridad aplicada	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual

Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de integridad implementado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
---	-------------------------------------	----------------------	-----------------------------------	--	-------

ESTRATEGIAS O ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Talento Humano	Anual
Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	Actualizar el Código de Integridad según recomendaciones u objeciones	Código de Integridad	Código de integridad actualizado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Planeación	Anual
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Planeación	Anual
Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.	Evaluar la implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Implementación del Código de Integridad evaluado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Planeación	Anual
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Documentar los resultados de implementación del Código de Integridad	Código de Integridad	Resultados de implementación del Código de Integridad documentado	Todo el personal de la Entidad, pero la dependencia responsable el GIT de Planeación	Anual

LÍNEA DE DENUNCIA

Los servidores públicos, colaboradores o ciudadanos que tengan conocimiento de cualquier acción violatoria de nuestra política de Integridad, así como de leyes y reglamentos, podrán denunciarlo a través de nuestra línea de denuncia que se encuentra disponible en la Página Web “[http:// www.contaduría.gov.co/web/guest /formulario-pqrsd](http://www.contaduría.gov.co/web/guest/formulario-pqrsd)” de igual manera, se podrá realizar por escrito a la dirección Calle 26 No. 69 – 76, Edificio Elemento Torre 1 (Aire) Pisos 3 y 15 y vía telefónica en la extensión de talento humano (124).

Toda denuncia es confidencial y puede hacerse de forma anónima. La U.A.E. Contaduría General de la Nación, no tolerará ningún tipo de represalias o amenazas en contra de cualquier servidor público o colaborador que realice una denuncia. Del mismo modo, quedará sujeto a medidas disciplinarias quien disuada o haga desistir a otro de denunciar o de buscar la ayuda o la asistencia necesaria para denunciar. Las represalias constituyen una infracción en sí, y pueden denunciarse través de la Línea de Denuncia.

6. IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERÉS

Dando cumplimiento al Plan de Mejoramiento Institucional MIPG, la junta directiva ha aprobado este plan estratégico de gestión de conflicto de intereses, el cual contiene las políticas y pautas de comportamiento relacionados con el manejo de situaciones que originen conflicto de intereses.

El propósito de éste es proporcionar lineamientos y procedimientos que permitan conocer y gestionar de manera adecuada y oportuna todos los conflictos de intereses reales, aparentes y potenciales que llegaren a presentarse en el desarrollo de la entidad.

Mediante el establecimiento de los lineamientos y políticas se busca identificar, prevenir y gestionar las situaciones que pueden llegar a configurar eventos cuando se presenten conflicto de intereses y uso incorrecto de la información privilegiada que puedan surgir con ocasión del desarrollo de las actividades de la entidad.

Es deber de todos los miembros de las Juntas Directivas, Comité de Ética y los colaboradores responsables, mantener actualizada esta política y velar por que sea socializada, divulgada y aplicada en todos los niveles de ICULTUR.

El presente plan estratégico de Conflicto de Intereses es de obligatoria aplicación para miembros de Juntas Directivas, administradores, colaboradores y todas aquellas operaciones que se realicen entre partes vinculadas de su aplicación.

8. CONCLUSIONES

La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y en los servidores públicos y colaboradores; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

El desarrollo de las estrategias permite que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra; por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía por la entida

“Cuentas Claras, Estado Transparente”