

8150-OFICI

2024IE0238273



Bogotá D.C, 04 de diciembre de 2024

Señor
Teniente Coronel
DANIEL FERNANDO GUTIERREZ ROJAS
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC
Bogotá D. C.

Asunto: Informe Código de Integridad Vigencia 2024

El código de integridad del servicio público en el INPEC fue adoptado mediante resolución 000660 de marzo 22 de 2018, el cual en su artículo 1ro contempla: **"Artículo 1. ADOPTAR E IMPLEMENTAR.** *Adóptese el Código de Integridad del Servicio Público, el cual establece unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos e impleméntese las estrategias de la caja de para asegurar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial."*

Una vez adoptada la política de integridad por parte del Instituto Nacional Penitenciario INPEC se propende garantizar un comportamiento íntegro en los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, además, promueve la implementación de estrategias de apropiación de valores del servicio público y el fortalecimiento de la cultura organizacional, haciendo uso de los instrumentos asociados al Código de Integridad, afín de, minimizar los riesgos que puedan afectar la confianza ciudadana y el posible daño antijurídico.

Objetivo: Verificar el cumplimiento de las acciones definidas para la adopción e Implementación de la Política de integridad y el Código de Integridad del servidor público en el INPEC.

Metodología: La Oficina de Control Interno desde su rol de evaluación y seguimiento le corresponde verificar la adecuada implementación de la Política de Integridad y el Código de integridad. Para el presente informe se verifica el cumplimiento de las actividades aprobadas en el instituto y se revisa el estado de cumplimiento de acuerdo con las evidencias reportadas por los responsables previo a la elaboración del presente informe, identificando si se está dando cumplimiento a la implementación de la Política de integridad y el Código de Integridad del servidor público en el INPEC.

Alcance: Actividades descritas en la Política de Integridad y las propuestas por la Subdirección de Talento Humano para la vigencia 2024 con corte a 30 de

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

Dirección: Calle 26 No. 27 – 48, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2347474 EXT 1120



noviembre alusivas al Código de Integridad y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) en el componente 6 "INICIATIVAS ADICIONALES", subcomponentes 1, 2, 3, 4 y 5.

A continuación, se revisa el estado de cumplimiento de acuerdo con los lineamientos generales de actuación de la Política de Integridad y la asignación de responsabilidades del proceso así:

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. Subdirección de Talento Humano:

1.1 Plan de trabajo de integridad.

La Subdirección de Talento Humano diseña e implementa el "plan de acción de integridad 2024" estableciendo criterios de cumplimiento como lo son diagnóstico de integridad, actividades de apropiación del código de integridad, mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos y canales de estrategias para afianzar las temáticas del código de integridad.

Se recomienda que este plan de trabajo sea presentado ante el comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación y definir un instrumento que permita la medición y verificación de cumplimiento de lo aprobado en el Plan de Trabajo de integridad.

1.2 Implementación de las herramientas de la caja de herramientas de la Política de Integridad.

De acuerdo con el plan de acción integridad 2024 se programaron cinco (5) actividades de la caja de herramientas.

- Desarrollo de la actividad "el dado".
- Planeación y ejecución de la actividad la pista.
- Desarrollo de la actividad valorando.
- Desarrollo de la actividad muro del orgullo.
- Desarrollo de la actividad murales de compromiso.

El grupo de Bienestar Laboral relaciona un Drive en el que se encuentran actividades ejecutadas de las Regionales Noroeste, Viejo Caldas, Norte, Oriente, Occidente y Central con un total de 131 carpetas correspondientes a las seis Regionales y 125 establecimientos adscritos. En estas se encuentran los soportes que dan cumplimiento al desarrollo de actividades de la caja de herramientas de integridad establecidas en el plan de acción de integridad 2024. De estos se toma una muestra representativa de para su verificación, con un tamaño ideal de la muestra de 46, con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10% así:

Cuadro No. 001 Muestra representativa – Evidencias a la implementación de la Caja de Herramientas de Integridad INPEC 2024.

No.	ERON	No.	ERON
1	CPMSACS-Acacias	24	REGIONAL VIEJO CALDAS
2	CPMSBOG-Modelo Bogotá	25	EPMSC-Santa Rosa de Cabal
3	CPMSFUS-Fusagasugá	26	EPMSC-Pensilvania
4	CPMSMEL-Melgar	27	EPMSC-Líbano
5	CPMSRAM-Ramiriquí	28	EPMSC-Puerto Boyacá
6	CPMSTUN-Tunja	29	EPMSC-Pacora
7	EPMSC-Santa Rosa de Viterbo	30	EPMSC-Fresno
8	CPMSLME-La Mesa	31	COIBA-Picaleña
9	EPMSC-Granada	32	EPMSC-Socorro
10	REGIONAL CENTRAL	33	EPMSC-San Gil
11	EPMS-Duitama	34	REGIONAL ORIENTE
12	EPMSC-RM Villavicencio	35	EPMSC-Barrancabermeja
13	REGIONAL NOROESTE	36	CPMSBUC-RMBucaramanga
14	CPMS-Medellín	37	CPMSBUC-Bucaramanga
15	CPMS-Puerto Triunfo	38	EPMSC-Buenaventura
16	EPMSC-Santa Rosa de Osos	39	REGIONAL OCCIDENTE
17	CPMS-Santo Domingo	40	EPMSC-Sevilla
18	EPMSC-Caucasia	41	CPMSMPAS-Pasto
19	EPMSC-La Ceja	42	EPMSC-Santa Marta
20	CPMSC-Calarcá	43	REGIONAL NORTE
21	RM-Pereira	44	EPMSC-San Andrés
22	RM-Manizales	45	EPMSC-Cartagena
23	RM-Armenia	46	EPMSC-Barranquilla

Fuente: Elaboración propia OFICI

Una vez revisada la información de la muestra se presentan las siguientes recomendaciones de acuerdo con lo identificado:

- Diligenciar en su totalidad las actas, se evidencian actas sin las firmas de los participantes y correo electrónico. El formato de acta ya contiene el espacio para el registro de los asistentes, no es necesario adjuntar listas de asistencia.
- Realizar la evaluación de las actividades. Se evidencia que no todos los establecimientos las realizan.
- Se recomienda un instrumento en el que se verifique el cumplimiento a satisfacción del total de actividades programadas en el plan de trabajo de integridad y las actividades establecidas de la caja de herramientas de acuerdo con el diagnóstico, evidenciando el nivel de cumplimiento a nivel nacional.
- Al calificar negativamente la evaluación “Regular” se recomienda manifestar las sugerencias que se puedan considerar e implementar las estrategias que permitan un mejor nivel de satisfacción.
- Estandarizar la presentación de evidencias de cada una de las actividades programadas para que cada establecimiento cuente con lineamientos claros de estas, de tal forma que los reportes por regionales sean uniformes.



- Establecer en el Plan de Acción de Integridad como fecha límite el 31 de octubre de cada vigencia, con el fin de ejecutar las actividades que dan cumplimiento a la Política de Integridad y el código de integridad, previo a la elaboración de este informe.

1.3 Estrategias de divulgación del PA-TH-C003 "Código de Integridad" versión oficial, en cada una de las sedes de trabajo.

La institución publica el Código de Integridad a través del aplicativo **Isolución** para ser consultado cada que se requiera por los funcionarios del instituto.

1.4 Promover la participación de los gerentes, servidores públicos y contratistas para la inscripción y certificación del curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción que lidera Función Pública, así como, la participación en el curso ética del servidor público que oferta como parte del Plan Institucional de Capacitación de la Escuela Penitenciaria Nacional.

Por medio de correo institucional de la Oficina Asesora de Comunicaciones, se promueve la participación en el Curso: Código de integridad, liderazgo y filosofía penitenciaria con el fin de dar cumplimiento a la Circular 0004 08 FEB 2024 Instrucción obligatoria programas de capacitación por parte de la Dirección Escuela de Formación.

2. Grupo de Administración del Talento Humano

2.1 Coordinar y monitorear la declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés.

Se remite copia de los documentos enviados a las Direcciones Regionales, por medio de los cuales se les invita a diligenciar el formulario de Bienes y Rentas en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 484 de 2017, comunicados realizados el 16 de agosto y el 14 de noviembre de 2024. Teniendo en cuenta la resolución No. 0378 del 17 de febrero de 2017, se recuerda que el GESDOC es el único sistema de radicación del INPEC, por lo cual se recomienda su implementación para las comunicaciones oficiales.

Es importante contemplar dentro de estos lineamientos la Gestión de Conflicto de Interés.

Se recomienda implementar un instrumento que permita al proceso realizar el monitoreo de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés.

2.2 Adelantar campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de interés.



La Subdirección de Talento Humano – Grupo Administración de Talento Humano en cumplimiento a la Política de Integridad del Instituto convoca a los servidores penitenciarios a conocer aspectos de relevancia “campaña de sensibilización de conflicto de interés”. Sensibilización realizada el 29 de noviembre de 2024 a través de un videoclip.

Se recomienda promover un mayor número de campañas de sensibilización por medio de distintas estrategias que permitan recordación en los funcionarios y la aplicación por las partes interesadas pertinentes.

2.3 Proyectar y/o actualizar el procedimiento interno para la declaración de conflictos de interés socializando su contenido a nivel nacional.

La Oficina Asesora de Planeación presenta convocatoria a mesa de trabajo con áreas involucradas para revisión de procedimiento de conflicto de interés para el día 05 de diciembre de 2024 a través de correo institucional el día 29 de noviembre de 2024.

Se recomienda la construcción del documento y su socialización a nivel nacional.

3. Grupo de Prospectiva del Talento Humano

3.1 incluir en los programas de inducción y reinducción temas relacionados con el código de integridad y la gestión de los conflictos de intereses promoviendo la participación de los servidores públicos en estos.

La Coordinación del Grupo de Diseño Curricular de la Escuela Penitenciaria Nacional relaciona los temas de conflicto de interés, lucha contra la corrupción y código de integridad que se encuentran incluidos en los programas de inducción y reinducción así:

Cuadro No. 002 Programas de inducción y reinducción con temas relacionados con conflicto de interés, lucha contra la corrupción y código de integridad.

PROGRAMA	MODULO TEMA
Inducción para servidores públicos administrativos del INPEC	Módulo 1. Inducción para Servidores Públicos Administrativos del INPEC, Unidad 1. Introducción al servicio público Tema 1 Código de Integridad y Habilidades Emocionales para el Ejercicio de las funciones, Lección 1. Política de Integridad. Versión oficial, Lección 2. Código de Integridad. Versión oficial Tema 8. Planes y programas institucionales. Lección 1.9 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Reinducción para funcionarios administrativos INPEC	Módulo 1. Reinducción para Servidor Público Administrativos del INPEC. Unidad 1. Cultura participativa, Tema 1. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Programa de Transparencia y Ética Pública INPEC vigente, Lección 1. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Componentes, Mapa de riesgos de corrupción,

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

Dirección: Calle 26 No. 27 – 48, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2347474 EXT 1120

PROGRAMA	MODULO TEMA
	Tema 3, Código de integridad, Lección 1: Política de integridad. Lección 2. Código de integridad.
Reinducción para el personal de cuerpo de custodia y vigilancia	Módulo 1. Fundamentos Teóricos y Normativos para el Ejercicio de Funciones del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Unidad 1. Cultura participativa, Tema 1. Valores del Servidor Público; Código de Integridad, Lección 2. Código de Integridad y valores del servidor público, Tema 2. Participación en el proceso de Atención al ciudadano, Lección 3: Mapa de riesgos de corrupción asociado a los procesos de seguridad penitenciaria y atención y tratamiento penitenciario.

Fuente: Coordinación Grupo de Bienestar Laboral

Se recomienda hacer énfasis en los programas de inducción y reinducción en temas relacionados con la Gestión de Conflicto de Intereses.

4. Dirección Escuela de Formación

4.1 Establecer para cada vigencia en el Plan Institucional de Capacitación el curso: ética del servidor público - Código de Integridad.

La Escuela Penitenciaria Nacional, dentro de la programación académica Frente No. 2 "Programas de Educación Informal bajo la modalidad virtual - 2024" presenta el programa académico virtual "Curso Valores del Servidor Público - Código de Integridad" promocionado el primer trimestre entre el 20 de febrero al 21 de abril, segundo trimestre entre el 29 de abril al 30 de junio, tercer trimestre entre el 08 de julio al 08 de septiembre y el cuarto trimestre entre el 16 de septiembre al 17 de noviembre.

5. Directores y asesores sede central, directores regionales, directores de establecimiento de reclusión, servidores responsables de las áreas de talento humano (DIREG) y áreas de gestión humana (ERON): Actuar como agentes de cambio en la implementación de las estrategias de la caja de herramientas; liderar las actividades propuestas en el plan de trabajo anual que define la Subdirección de Talento Humano en las dependencias o sedes de trabajo correspondientes.

De acuerdo con el seguimiento realizado las actividades de la caja de herramienta de integridad dispuestas en el plan de acción de integridad 2024 y en base a las recomendaciones presentadas al proceso, es importante que los agentes de cambio (Directivos) dispongan en sus áreas responsables los recursos, tiempos, espacios y estrategias necesarias para realizar y evidenciar el cumplimiento de estas.

6. Subdirectores y coordinadores de la sede central, subdirectores ERON y servidores responsables de las áreas de las DIREG y ERON: actuar como grupos de intercambio. Encargados de promover la ejecución permanente de prácticas de integridad en la gestión cotidiana de su dependencia o área, bajo el liderazgo del agente de cambio.

De acuerdo con el seguimiento realizado las actividades de la caja de herramienta de integridad dispuestas en el plan de acción de integridad 2024 y en base a las recomendaciones presentadas al proceso, los grupos de intercambio deben propender por participar activamente de las actividades programadas e inspirar con su ejemplo a los demás servidores, además de velar por el levantamiento de evidencias ajustadas a los lineamientos establecidos por la institución.

GESTIÓN CONFLICTOS DE INTERESES

Para promover en los gerentes públicos, servidores públicos y contratistas una cultura de integridad que permita prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en el cumplimiento de la misión institucional, evitando la incursión de actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y que, en ocasiones, puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias:

7. Dirección de Gestión Corporativa

7.1 solicitar al personal de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión la declaración de los conflictos de intereses en el aplicativo por la integridad, <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth?opcionDestino=L EY2013> y, supervisar su cumplimiento.

Se presentan comunicados del Subdirector de Gestión Contractual dirigido a los supervisores y Contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión del INPEC del 25 de noviembre de 2024, con el fin de solicitar certificación de Declaración de Bienes y rentas y Conflicto de Interés de la ley 2013 de 2019, con corte a 27 de noviembre de 2024. Se adjunta con la respuesta, la relación y evidencias de (46) contratistas que reportaron las certificaciones de la Declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la ley 2013 de 2019.

Se recomienda definir un instrumento en el que se evidencie la relación de servidores y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión del INPEC que cuentan con la certificación de Declaración de Bienes y rentas y Conflicto de Interés.

8. Oficina Asesora de Planeación:

8.1 En coordinación con el Grupo de Planeación Estratégica, establecer acciones para el control de la ilegalidad en los procesos institucionales, mediante la ejecución de ciclos de gestión de riesgos que incluyan actividades de comunicación y consulta, establecimiento del contexto, identificación, análisis, evaluación, y tratamiento de riesgos, así como el monitoreo y revisión de las acciones recomendadas, dando a conocer las circunstancias en que pueden surgir conflicto y la garantía de procedimientos eficaces para resolver situaciones de conflicto de intereses con herramientas de carácter pedagógico y preventivo; asimismo, define acciones sobre integridad y conflicto de interés en la planeación estratégica institucional.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario con el direccionamiento, asesoría y acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación a todos sus procesos, han identificado para la vigencia 2024, 70 riesgos con 121 controles asociados, y se han establecido 63 acciones preventivas para su gestión, de estos, 18 riesgos son de naturaleza anticorrupción, los demás, de gestión. Sin embargo, se observa que los procesos no realizan gestión de riesgos de seguridad de la información y fiscal.

Se recomienda para la vigencia 2025:

- Actualizar la Política de Gestión del Riesgo de la Institución en donde se incluyan los lineamientos de Función Pública dispuestos en la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas versión 4, 5 y 6.
- Establecer una estrategia que permita identificar y documentar el contexto de cada proceso antes de realizar la identificación del riesgo, el monitoreo o requerir cambios en la matriz de riesgos de la institución.
- Ajustar la estructura de la Matriz de Gestión del Riesgo de la Institución de acuerdo con la Política de Gestión del Riesgo actualizada. Es importante que ésta cuente con instructivo para el entendimiento y comprensión de los procesos.
- Para el monitoreo, como segunda línea de defensa, se debe llevar a cabo autoevaluación permanente de las actividades llevadas a cabo por la primera línea de defensa, por lo que su objetivo principal es asegurar que la primera línea está diseñada y opera de manera efectiva. En este caso es recomendable diseñar un instrumento de monitoreo que permita trazabilidad en cada vigencia y generar información clave para la toma de decisiones en tiempo real.



9. Oficina de Control Interno Disciplinario

9.1 Implementar acciones de prevención de conductas que constituyan falta disciplinaria.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, de acuerdo con radicado 2024IE0225315 menciona las acciones realizadas por esa dependencia, en cumplimiento a la Política de Integridad y Código de Integridad, donde se encuentran actividades de seguimiento a la gestión disciplinaria a nivel nacional, relacionando 49 evidencias de acciones preventivas como seguimientos, informes, publicaciones, mesas de trabajo, capacitaciones, entre otras.

Se recomienda realizar la identificación del riesgo de gestión de conductas que constituyan falta disciplinaria, en donde se contemplen estas acciones preventivas y se pueda gestionar por parte del proceso.

9.2 Efectuar socialización del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, por medio de acta No. 019 del 13 de febrero de 2024, en mesa de trabajo con los funcionarios del Área de Juzgamiento adscritos a las Direcciones Regionales del INPEC, capacita y actualiza conceptos en cuanto a los cambios relevantes frente a los Impedimentos y la Recusación (sentencia C-532 de 2015). A su vez de acuerdo con acta 075 del 13 de junio de 2024 se realiza inducción en temas relacionados del Grupo de Instrucción OFIDI frente a los cambios relevantes de Impedimentos y la Recusación (sentencia C-532 de 2015).

Se recomienda generar acciones que permitan un alcance a los gerentes públicos, servidores públicos y contratistas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

10. Grupo de Atención al Ciudadano

10.1 Recepcionar en los puntos de atención al ciudadano a nivel nacional y en los canales de atención habilitados, las denuncias de los diferentes grupos de interés relacionadas con la gestión de los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones, remitiendo la información una vez generado el número único en GESDOC a las dependencias correspondientes en los términos legales y, difunde los diferentes canales de denuncia relacionados con los conflictos de intereses.

La oficina de atención al ciudadano, en respuesta por medio de correo institucional el día 05 de noviembre de 2024, remite la siguiente información comprendida desde el 01 de enero al 31 de agosto de 2024.



Tema	Cantidad
ACTUACIONES IRREGULARES DE FUNCIONARIOS	3
AMENAZA DE FUNCIONARIO A FUNCIONARIO	1
EXTRALIMITACIÓN DE FUNCIONES DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS	1
SITUACIONES SENTIMENTALES ENTRE PPL Y FUNCIONARIO O PERSONA CONTRATISTA	1
SOLICITAR O RECIBIR DINERO, DÁDIVAS, COHECHOS	2
Total	8

De acuerdo a lo anterior no se evidencia información específica en conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones.

Se recomienda establecer una dimensión en la estructura del GESDOC-MODULO PQRSD en la que se logre gestionar y hacer seguimiento al comportamiento de denuncias conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones y difundir los canales de denuncias de este tipo.

11. Comité Institucional de Gestión y Desempeño

11.1 Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren su apropiación y/o adaptación.

Para determinar el alcance de las estrategias y establecer las actividades concretas, se recomienda presentar y aprobar el Plan de Acción de Integridad elaborado por la Subdirección de Talento Humano en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

11.2 Definir acciones en la planeación estratégica institucional relacionadas con la Política de Integridad.

Estas acciones están contempladas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) en el componente 6: Iniciativas Adicionales.

11.3 Definir las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.

De acuerdo con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) 2024 v1 en el componente 6: Iniciativas Adicionales, se encarga como responsable a la Subdirección de Talento Humano para el diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de interés y la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses de acuerdo con la ley 2013 de 2019.

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2024

Componente 6: iniciativas adicionales

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

Dirección: Calle 26 No. 27 – 48, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2347474 EXT 1120

Este componente cuenta con veintiocho (28) actividades establecidas para la vigencia. De acuerdo con Informe de Seguimiento al PAAC II cuatrimestre 2024, se observó un avance general del 49%. A continuación, se relaciona el estado de avance de cada una de las actividades a la fecha de corte:

Cuadro No. 003: Seguimiento PAAC II cuatrimestre 2024

No.	SUBCOMPONENTE	ESTADO DE LAS ACTIVIDADES			
		EN EJECUCIÓN	CUMPLIDA	NO CUMPLIDA	NO APLICA PARA EL CORTE
1	NO INDICA	1			1
2	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	3			1
3	CONFLICTO DE INTERÉS	1	1		
4	CONFLICTO DE INTERES – SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1	1		
5	EL INPEC EN LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.	17		1	
TOTAL		23	2	1	2

Fuente: Elaborado por la OFICI a partir de la información del PAAC vigencia 2024.

Se recomienda dar cumplimiento a las observaciones presentadas en el Informe de Seguimiento al PAAC II cuatrimestre 2024.

Recomendaciones

- Es importante realizar una revisión a la normatividad legal vigente y en base a esto actualizar los documentos formalizados por el Instituto.
- Establecer estrategias de divulgación que permitan la apropiación por parte de todos los funcionarios a nivel nacional con lineamientos estandarizados.
- Establecer controles que permitan hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades que se aprueben en Plan de Acción de Integridad y monitorear su ejecución, atendiendo en tiempo real las desviaciones que puedan presentarse.
- Fortalecer en los procesos del Instituto la Gestión de Declaración de Conflicto de Intereses.



- Definir el alcance que tiene cada proceso en cuanto a la realización de las actividades y reconocer la transversalidad que existe entre ellos, permitiendo la definición de roles y responsabilidades de cada uno y la generación de valor con sus partes interesadas.

Conclusión

Como resultado a la verificación de evidencias relacionadas por los procesos pertinentes en cuanto al cumplimiento a la Política de Integridad y el Código de Integridad del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, se relacionan oportunidades de mejora a algunos de los criterios en las observaciones realizadas para su implementación y apropiación.

Por último, la Oficina de Control Interno, mediante acta número 51 del 04 de diciembre de 2024, realizó proceso de Autoevaluación frente a las actividades que tiene bajo su responsabilidad de la Política de Integridad, generando mejoras al proceso y compromisos para la siguiente vigencia.

Atentamente,

Elaboró: Pierre Harviary Amaya Plata
Revisó: Lina Melina Díaz Becerra