

8150-OFICI

INPEC 02-12-2025 16:05  
Al Contestar Cite Este No.: 2025IE0245671 Fol:0 Anex:0 FA:0  
ORIGEN 8150 OFICINA DE CONTROL INTERNO / LINA MELINA DIAZ BECERRA  
DESTINO 8100 DIRECCION GENERAL / DANIEL FERNANDO GUTIERREZ ROJAS  
ASUNTO INFORME CODIGO DE INTEGRIDAD  
OBS T

Bogotá D.C, 02 de diciembre de 2025

2025IE0245671



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

Asunto: Informe Código de Integridad Vigencia 2025

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 herramientas para asegurar que la relación 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, a fin 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 2025 con corte a 31 de octubre de la anualidad.

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 2025” 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 2025 se programaron cinco (5) actividades de la caja de herramientas.

- Embajadores del valor honestidad
- Implementación Actividad “Deja tu huella”.
- Implementación de la actividad “Lavaton”.
- Implementación de la actividad Juramento del servidor Público.
- Implementación de la actividad murales de compromiso.

El grupo de Bienestar Laboral relaciona en archivo adjunto carpetas en el que se encuentran actividades ejecutadas de las Regionales Central, Noroeste, Norte, Occidente, Oriente, Viejo Caldas, con un total de 155 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 2025. De estos se toma una muestra representativa para su verificación, con un tamaño ideal de la muestra de 46, con un nivel de confianza del 45.66% y un margen de error del 54.34% así:

**Cuadro No. 01** Muestra representativa – Evidencias a la implementación de la Caja de Herramientas de Integridad INPEC 2025.

| No. | ERON          | No. | ERON                      |
|-----|---------------|-----|---------------------------|
| 1   | EPMSC Guamo   | 24  | REGIONAL VIEJO CALDAS     |
| 2   | EPMSC Guaduas | 25  | EPMSC-Santa Rosa de Cabal |

### INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

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

Conmutador: (+57) 601 2347474 EXT 1120

| No. | ERON  | No. | ERON  |
|-----|---|-----|---|
| 3   | Complejo Penitenciario y Carcelario de Bogotá COBOG | 26  | EPMSC-Pensilvania                                   |
| 4   | CPAMSEB EL BARNE                                    | 27  | EPMSC-Líbano  |
| 5   | EPMSC Neiva   | 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  | Complejo Penitenciario y Carcelario de Cúcuta COCUC |
| 13  | REGIONAL NOROESTE                                   | 36  | GIRON   |
| 14  | CPMS-Támesis  | 37  | CPMSBUC-Bucaramanga                                 |
| 15  | CPMS-Puerto Triunfo                                 | 38  | EPMSC-Buenaventura                                  |
| 16  | EPMSC-Santa Bárbara                                 | 39  | REGIONAL OCCIDENTE                                  |
| 17  | CPMS-Santo Domingo                                  | 40  | EPMSC-Sevilla                                       |
| 18  | EPMSC-Caucasia                                      | 41  | CPMSMPAS-Popayán                                    |
| 19  | EPMSC-La Ceja                                       | 42  | EPMSC Palmira                                       |
| 20  | CPMSC-Calarcá                                       | 43  | REGIONAL NORTE                                      |
| 21  | RM-Pereira  | 44  | EPMSC-San Andrés                                    |
| 22  | RM-Manizales  | 45  | EPMSC-Cartagena                                     |
| 23  | RM-Armenia  | 46  | EPMSC-Valledupar                                    |

**Fuente:** Elaboración propio.

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 evidencia actas sin firmas de los participantes y sin 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 el cumplimiento al 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 y el cumplimiento a nivel nacional.
- 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-CO03 "Código de Integridad" versión oficial, en cada una de las sedes de trabajo.**

La institución pública el Código de Integridad a través del aplicativo Isolucion 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 cultura penitenciaria con el fin de dar cumplimiento a la Circular 0004 del 08 de febrero 2024 Instrucción obligatoria programas de capacitación por parte de la Dirección Escuela de Formación.

**2. Grupo de Administración del Talento Humano**

**2.1 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”. Honestidad realizada el 28 de abril de 2025, Respeto realizada el 5 de mayo de 2025 comportamientos que reflejan el respeto de nuestra labor, compromiso realizada el 12 de mayo de 2025, diligencia realizada el 19 de mayo de 2025, justicia actuar con equilibrio realizada el 26 de mayo de 2025, iniciativa realizada el 3 de junio de 2025, adaptación realizada el 9 de junio de 2025,

**2.2 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 viene realizando un trabajo articulado con el área de talento humano en siete dimensiones, cada una de estas dimensiones tiene unas políticas que debe implementarse de manera articulada, el centro del moldeo es la articulación del talento humano nos validará el valor al servidor público como activo más importante de la entidad. Sin embargo, el área de talento humano no allega evidencia de socialización para la declaración de conflicto de intereses para el periodo 2025, lo que imposibilita verificar su cumplimiento.

Se recomienda la construcción del documento y la 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 reinclusión así:

**Cuadro No. 02** Programas de inducción y reinclusión con temas relacionados con conflicto de interés, lucha contra la corrupción y código de integridad.

| PROGRAMA  | MODULO TEMA   |
|---|---|
| Diplomado en transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción | Modalidad 100 % virtual<br>Inscripción 26 mayo de 2025<br>Cierre inscripción 2 junio 2025<br>Inicio curso 6 junio<br>Finalización 30 de junio de 2025 |

**Fuente:** Información suministrada por el Grupo de Bienestar laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se sugiere lo siguiente:

- Impulsar durante la vigencia por lo menos dos diplomados que tengan relación contra la corrupción
- Sensibilizar al funcionario público en temas de integridad y transparencia.

#### 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 - 2025" presenta el programa académico virtual "Curso Valores del Servidor Público - Código de Integridad" promocionado el primer trimestre entre el 24 de febrero al 10 de abril, segundo trimestre entre el 3 de junio al 14 de julio, tercer trimestre entre el 11 de agosto al 19 de septiembre, no se aportan acta del cuarto trimestre.

**Cuadro No. 03** Informe Académico: Curso Código de Integridad, liderazgo y cultura penitenciaria

| PROGRAMA  | MODULO TEMA   |
|---|---|
| Curso código de integridad, liderazgo y cultura penitenciaria | Curso código de integridad, liderazgo y cultura penitenciaria Primer trimestre modalidad MOOC.<br>Unidad 1 cultura y filosofía penitenciaria 25 horas<br>Unidad 2. Código de Integridad<br>Unidad 3. Liderazgo penitenciario 25 horas<br>Total matriculados 223 |
| Curso código de integridad, liderazgo y cultura penitenciaria | Segundo Trimestre modalidad MOOC<br>Unidad 1 cultura y filosofía penitenciaria 25 horas<br>Unidad 2. Código de Integridad<br>Unidad 3. Liderazgo penitenciario 25 horas<br>Total matriculados 338   |

| PROGRAMA  | MODULO TEMA  |
|---|--|
| Curso código de integridad, liderazgo y cultura penitenciaria | Curso código de integridad, liderazgo y cultura penitenciaria Tercer trimestre modalidad MOOC.<br>Unidad 1 cultura y filosofía penitenciaria 25 horas<br>Unidad 2. Código de Integridad<br>Unidad 3. Liderazgo penitenciario 25 horas<br>Total matriculados 1033 |

**Fuente:** Coordinación Grupo de Registro y control

**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 2025 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 2025 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=LEY2013> y, supervisar su cumplimiento.**

Mediante radicado No. 2025IE0233076 la Subdirección de Gestión Contractual informa el cumplimiento de las acciones definidas en la adopción e implementación de la política de integridad y el código de integridad del servidor público del INPEC en la vigencia 2025, dirigido a los supervisores y Contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión del INPEC, 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 31 de octubre de 2025. Se adjunta con la respuesta, la relación y evidencias de (141) contratistas que reportaron las certificaciones de la Declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la ley 2013 de 2019.

Se recomienda aportar los certificados de Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Interés en Drive.

## **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 2025, 18 riesgos de corrupción con 151 controles asociados y 69 riesgos de gestión con 117 controles asociados. En los 69 riesgos identificados se clasifican en 4 categorías y prestan impacto

- Afectación reputacional 27.6% (40)
- Afectación reputacional y económica 15% (22)
- Afectación económica 5% (7)

En los 18 riesgos identificados se clasifican en 4 categorías y prestan impacto con:

- Fraude interno 94.5% (18)
- Usuarios, productos y prácticas 5.5% (1)

Se recomienda para la vigencia 2025:

- Es importante que en el proceso de actualización de la Política de Gestión del Riesgo se incluyan los lineamientos de Función Pública dispuestos en la Guía para la Administración del Riesgo versión 7 que es una herramienta metodológica para entidades públicas colombianas que unifica la gestión de riesgos, incluyendo los de corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, integridad pública, y estratégicos, operativos, tecnológicos y de sostenibilidad. Su metodología se basa en cuatro pasos clave: identificación, análisis de riesgo inherente, diseño de controles y valoración del riesgo residual. La guía busca fortalecer la transparencia, la integridad y la prevención en el sector público mediante un enfoque integral y una mayor articulación con modelos como el MIPG.
- 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 llevar un control, como segunda línea de defensa, se debe llevar a cabo autoevaluación permanente de las actividades llevadas 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. Es recomendable diseñar un instrumento de monitoreo que permita trazabilidad en cada vigencia y generar información clave para la toma de decisiones.

## **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 al acta 094 del 30 de julio de 2025, entrega información sobre valor justicia, no se 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, no se relaciona 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, no allega evidencia de mesas de trabajo con los funcionarios del Área de Juzgamiento adscritos a las Direcciones Regionales del INPEC, no se allega evidencia de capacitación y actualización de conceptos en cuanto a los cambios relevantes frente a los Impedimentos y la Recusación (sentencia C-532 de 2015). No se allega evidencia de capacitación 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.**

1. Dando cumplimiento a los compromisos del acta No. 173 el día 06 **de diciembre de 2024**, se realizó la solicitud a la oficina de sistema de información incluir en el GESDOC – módulo PQRSD las siguientes dimensiones:

**Cuadro No. 4** Nuevas Dimensiones del módulo PQRSD.

| AREA  | DIMENSION | TIPO  |
|---|-----------|---|
| DERECHOS HUMANOS<br>(Actuaciones irregulares a Privados de la Libertad) | QUEJA     | Huelga de hambre  |
| TALENTO HUMANO (Temas de funcionarios)                                  | QUEJA     | Conflicto de intereses de funcionarios (interés particular interfiera en el cumplimiento de la misión institucional). |
| JURÍDICA (trámites a los Privados de la Libertad)                       | SOLICITUD | Información sobre los centros casa cárcel   |

**Fuente:** Elaborado propio.

2. En los puntos de atención al ciudadano a nivel nacional y en los canales de atención habilitados desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de octubre de 2025, encontramos denuncias relacionadas con el conflicto de interés, impedimentos y recusaciones.
3. Se allega al comité CRAET, comunicado de conflicto de intereses.
4. Se allega evidencia de correo donde se pone en conocimiento situaciones personales entre funcionaria y PPL que genera conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones

Recomendación:

- Teniendo en cuenta que se allegan documentos de carácter reservado, se recomienda dar trámite oportuno al comité correspondiente con el fin de que se surta respuesta al mismo

## **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.**

El Programa de Transparencia y Ética Pública aplica a todos los procesos y servidores públicos del Instituto, contratistas, proveedores, auxiliares de cuerpo de custodia, pasantes, practicantes, judicantes ad honorem y en general toda la población vinculada al INPEC; el objetivo principal del PTEP es adoptar medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, impactando positivamente en la confianza ciudadana, afianzar el relacionamiento con los grupos de interés, minimizar la materialización de riesgos de corrupción y atender de manera idónea y oportuna las necesidades y derechos de los ciudadanos. El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) del Instituto se desarrolla en un ciclo que inicia con su formulación por la Oficina Asesora de Planeación, continúa con la aprobación del Comité Institucional de Gestión

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

Estas acciones se contemplan en el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, instrumento a través del cual el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC implementa estrategias con el propósito de promover, al interior de la entidad, una cultura de legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos de corrupción en el desarrollo de su misionalidad.

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

De acuerdo con el programa de Transparencia y ética pública – PTEP aplica a todos los procesos y servidores públicos del Instituto contratistas, proveedores, auxiliares del cuerpo de custodia, practicantes, judicantes ad honorem y en general toda la población vinculada al INPEC

Se recomienda establecer una dimensión en la estructura del GESDOC-MÓDULO 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.

## **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.

## **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC**

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

Comutador: (+57) 601 2347474 EXT 1120

- 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.

Atentamente,



**Dra. LINA MELINA DIAZ BECERRA**  
Jefe Oficial de Control Interno

Elaboró: Sandra Constanza Díaz O- Profesional Universitario OFICI RVC  
Reviso: Katherine Bastidas Coordinadora Evaluación a la Gestión del Riego