

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

Fecha:	8 de septiembre de 2020
Hora:	1:30 p.m.
Lugar:	Comité virtual Google meet
Tema:	MISIÓN Y VISIÓN EPN, POLÍTICA, COMITÉ Y PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD y PLAN DE COMUNICACIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

AGENDA:

1.	Bienvenida y verificación quorum de integrantes
2.	Misión y Visión Escuela Penitenciaria Nacional
3.	Plan de comunicaciones - PETI
4.	Eliminación Comité de Integridad, Política de Integridad y Plan de Trabajo de Integridad

DESARROLLO DE LA AGENDA:

SE REÚNEN MEDIANTE LA HERRAMIENTA GOOGLE MEET, EL JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS QUIEN EJERCE LA VOCERÍA COMO SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO JUNTO CON LOS INTEGRANTES DEL MISMO COMITÉ, CON EL FIN DE EXPONER LOS SIGUIENTES TEMAS:

EL JEFE DE A OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN VERIFICA QUORUM DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. DIRECTOR GENERAL O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
2. DIRECTOR DE CUSTODIA Y VIGILANCIA O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
3. DIRECTOR DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO (**PRESENTE**)
4. DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA (**PRESENTE**)
5. DIRECTOR ESCUELA DE FORMACIÓN (**DELEGADO**)
6. JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (**PRESENTE**)
7. JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA (**PRESENTE**)
8. JEFE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES (**AUSENTE**)
9. JEFE SISTEMAS DE INFORMACIÓN (**PRESENTE**)
10. JEFE OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (**PRESENTE**)
11. SUBDIRECTORA TALENTO HUMANO (**AUSENTE**)
12. COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (**PRESENTE**)
13. OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (**PRESENTE**)

ASISTEN COMO INVITADOS CON VOZ Y SIN VOTO:

- JEFE OFICINA CONTROL INTERNO (**PRESENTE**)
- COORDINADOR DEL GRUPO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (**PRESENTE**)

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Informa a los asistentes que de acuerdo con la norma se realiza el presente Comité de manera virtual y se comunican los temas a tratar. Igualmente informa que

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

se ha constituido el quorum para dar inicio al Comité. Da la palabra al Coronel Medina, Subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional para que realice su presentación.

Coronel Medina – Subdirector Escuela Penitenciaria Nacional: El Coronel excusa al Mayor Guevara e informa que realizará la presentación. Explica que el objetivo es la aprobación de la Misión y Visión de la Escuela Penitenciaria, teniendo en cuenta que la ACA obliga a que cada año se estén renovando y obedecen a las reuniones que se ha realizado con los responsables de área y el OL Ríos, trabajo que se ha realizado mediante el método de identificación de brechas. Se presenta a continuación la Misión: **“La Escuela Penitenciaria Nacional es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, certificada en estándares de calidad que forma y capacita a los servidores públicos del Inpec y de las Entidades nacionales e internacionales interesadas en el campo penitenciario y carcelario para desarrollar competencias que les permitan desempeñarse en su puesto de trabajo; así mismo, promueve la gestión del conocimiento y la innovación en el Inpec a través de la ejecución de las investigaciones científicas de su competencia.”** El soporte correspondiente es el acta 015 de 2020. El último párrafo fue la modificación que se realizó. Se presenta la Visión: **“La Escuela Penitenciaria Nacional para el año 2022, será una Institución reconocida por su calidad educativa e innovación constante, a través de la reacreditación en estándares de calidad, la ampliación de la oferta de programas de formación académica y laboral, el fortalecimiento de la cobertura a nivel nacional e internacional mediante el uso de las TIC’S, la modernización de su infraestructura y la apertura a la proyección social.”** Lo nuevo que se presenta en la Visión es la reacreditación y la utilización de las TICS. Se elaboró con el mismo método de identificación de brechas, igualmente asesorado por el OL Ríos de la Oficina de Planeación.



INTRODUCCIÓN

Los textos de la misión y la visión de la Dirección Escuela de Formación, son producto del trabajo del equipo directivo (Director, Subdirectores, Coordinadores de Grupo y Responsables de Área), bajo la asesoría del OL Leonel Ríos Soto, de la Oficina Asesora de Planeación, en el marco del modelo para la definición y gestión de la estrategia, con la aplicación de la metodología de identificación de brechas.



MISIÓN

La Escuela Penitenciaria Nacional es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, certificada en estándares de calidad que forma y capacita a los servidores públicos del Inpec y de las Entidades nacionales e internacionales interesadas en el campo penitenciario y carcelario para desarrollar competencias que les permitan desempeñarse en su puesto de trabajo; así mismo, promueve la gestión del conocimiento y la innovación en el Inpec a través de la ejecución de las investigaciones científicas de su competencia.

Texto aprobado por el Consejo Directivo de la Dirección Escuela de Formación según consta en el Acta No. 015 de 2020.



VISIÓN

La Escuela Penitenciaria Nacional para el año 2022, será una Institución reconocida por su calidad educativa e innovación constante, a través de la reacreditación en estándares de calidad, la ampliación de la oferta de programas de formación académica y laboral, el fortalecimiento de la cobertura a nivel nacional e internacional mediante el uso de las TIC’S, la modernización de su infraestructura y la apertura a la proyección social.

Texto aprobado por el Consejo Directivo de la Dirección Escuela de Formación según consta en el Acta No. 015 de 2020.



Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Manifiesta que no tiene inconveniente con la Misión, pero con la Visión opina que se quedaron cortos. Manifiesta que se debe apuntar a la profesionalización de la carrera, pero que están apuntando es la recertificación de ACA con miras al 2022, por lo que la ve con pensamiento muy corto.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Teniendo en cuenta lo anterior, solicita que agreguen la profesionalización y acreditación de nuevas competencias. Se pide la participación de los demás asistentes al Comité.

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Aclaró que se había presentado a 2022 por el tema de acreditación debido a que todos los años se entran a revisar los estándares por lo cual hubo una actualización y esa es la razón por la cual se dejó hasta el año 2022.

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Manifiesta a los presentes que tengan en cuenta que el norte de la Escuela no es el ACA, sino el ser un establecimiento de educación superior desde el punto de vista de formación, pero el norte no es la certificación ACA. ACA refuerza las buenas prácticas, pero no es el fin.

Dra. Milena Medina – Coordinadora de Atención al Usuario: manifiesta que está de acuerdo con las modificaciones solicitadas.

Dra. Roselin Martínez Rosales – Directora de Atención y Tratamiento: Manifiesta que si la Visión se modifica, también se debería modificar la Misión.

Mayor Tatiana Sierra – Jefe Oficina Asesora Jurídica: Manifiesta que la Misión está bien y que la Visión si deben ampliarla un poco más.

Dra. Esperanza Cuervo – Directora de Gestión Corporativa: De acuerdo con la Misión.

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Se somete a aprobación de los miembros del Comité la Misión y la Visión con las modificaciones que solicita el señor General. Se informa que si hay alguna persona que no esté de acuerdo se manifieste mediante el chat. Ningún miembro manifestó estar en contra, por lo cual se dá aprobación a la Misión y Visión (con las correcciones solicitadas) presentada por la Escuela Penitenciaria Nacional. Se da la palabra a la Oficina de Sistemas de Información, Ingeniera Adriana Cetina.

Ingeniera Adriana Cetina – Jefe Oficina de Sistemas de Información: Respecto al Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI, se debe cumplir de acuerdo con los lineamientos del MINTIC. Hace 4 años se viene trabajando en el Plan. El MINTIC también solicita que se vaya actualizando de acuerdo con sus lineamientos. Se tiene que formular un plan de comunicaciones para la sensibilización a nivel del Instituto y a los usuarios externos. Todos los funcionarios lo deben conocer y la ciudadanía, por lo cual está en la página web y se utilizará una estrategia para que lo conozcan los grupos de interés. Se cuenta con los recursos humanos y tecnológicos para dicha socialización y sensibilización. Se enviarán igualmente correos electrónicos y mensajes a la comunidad. Pensa lo hará mediante publicaciones en NOTINPEC, charlas presenciales y fondos de pantalla. Se presentará a todos los directivos del Instituto, se realizará una infografía y se pretende resumir toda la información de manera sencilla teniendo en cuenta que es un tema bastante extenso. Se elaborarán igualmente boletines y notas pequeñas.

1 Socializar y adaptar el Plan Estratégico de Tecnología de Información (PETI) en el INPEC, de acuerdo a los lineamientos de MINTIC, dando a conocer la estrategia, análisis de la situación actual, sistemas de información, servicios de operación y proyectos entre otros que adelanta la Oficina de Sistemas de Información mediante diferentes medios de comunicación institucional.

2 **Humanos:** funcionarios de la Oficina de Sistemas de Información, con apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

3 **Tecnológicos:** se dispone del Curvo Electrónico Institucional, Portal Web, Internet, Sala Oficina de Sistemas de Información, equipos de cómputo.

Las comunicaciones serán transmitidas a través de boletines internet, infografías, fondos de pantalla y Charlas presenciales.

OBJETIVO DEL PLAN
02 ALCANCE
03 RECURSOS
04 ACTIVIDADES

Tiene cobertura nacional, servidores públicos de la Sede Central, Direcciones Regionales, Establecimientos de Reclusión y Dirección Escuela de Formación. Así mismo, a los ciudadanos que estén interesados en conocer el PETI del Instituto en cumplimiento de la ley de transparencia y acceso a la información pública.

- ✓ Presentación ejecutiva del PETI a los directivos.
- ✓ Publicación del PETI.
- ✓ Elaboración de pizarras informativas de infografía que evidencie la estructura del PETI.
- ✓ Elaboración de boletines cortos que informen sobre los proyectos que se encuentran implementados en tecnologías de la información.

INPEC	GESTIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN	CODIGO
		Plan de PETI
		VERSIÓN
		FECHA:
		Presidencia
TABLA DE CONTENIDO		
Introducción		
Objetivos Específicos		
Conclusiones		

FORMATO PLAN DE TRABAJO 2020

Objetivo del Documento

Resumen

Actividades

Conclusiones

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Pregunta en que consiste el Plan.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Ingeniera Adriana Cetina – Jefe Oficina de Sistemas de Información: Informa que dentro de las acciones que se van a realizar están el comunicar respecto del Plan lo que se debe hacer, que se está haciendo, cual es la situación actual, que se debe mejorar y que se ha hecho durante el periodo presidencial. Quieren mostrarlo al Comité directivo de manera sencilla y se puede ir modificando si así se requiere.

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Manifiesta la necesidad de medir, cómo hacer para que llegue hasta el último guardián de Colombia y así sea un tema extenso, que los directivos sepan exactamente que es el PETI y se pueda exponer por cualquier persona del Instituto. Reitera que hace falta la parte de medición y queda pendiente la explicación a los directivos. Solicita que se aclare a qué se refiere exactamente y como estamos hoy en temas de sistematización y como debería estar el Instituto a corto, mediano y largo plazo.

Ingeniera Adriana Cetina – Jefe Oficina de Sistemas de Información: Informa que en el próximo Comité se hará la presentación e incluirá la parte quinta de medición, como lo solicita el General.

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Interviene aclarando que este plan hace parte de los 12 planes del Gobierno Nacional y son obligatorios. Se encuentran publicados en la página del Instituto y con el plan se busca demostrar el grado de cambio en las TICS. Igual incluye la misión, estilo, estructura, capacidades del personal y procesos necesarios para la implementación del Plan. El documento tiene objetivos, alcances y desarrollos específicos del plan. Se dejará para el siguiente Comité la presentación correspondiente, a solicitud del General. Igualmente muestra el formato del documento y comunica que van a haber unos recursos de comunicaciones para darlo a conocer y socializar. Las anteriores actividades serán evidenciadas mediante actas. Después de la socialización se procede con la aprobación del documento, para lo cual se solicita a los miembros del Comité que no se encuentran de acuerdo se manifiesten mediante el chat de la herramienta. Ningún miembro se manifestó en contra, por lo cual se aprueba el documento del Plan de comunicaciones del PETI.

Paso seguido, debido a la ausencia de la Dra. Luz Miryam Tierradentro, en su papel de Secretario de Comité, el Jefe de Planeación presentará la primera parte de la Subdirección de Talento Humano. Informa que se había constituido un Comité de Integridad de acuerdo con la Resolución número 660 de marzo 20 de 2018, el cual buscaba implementar y hacer seguimiento a las acciones contempladas en el Código de Integridad. Se realizó la correspondiente consulta con el DAFP, quien informó que no es necesario un comité aparte y es por eso que existe el Comité Institucional de Gestión y Desempeño que agrupa a todos los demás comités. Se muestran los integrantes del Comité de Integridad los cuales son los mismos del Comité de Gestión y Desempeño a excepción del Coordinador del Grupo de Prospectiva de Talento Humano.

01. OBJETIVO DEL COMITÉ
Esta encargado de implementar, desarrollar, evaluar y hacer seguimiento a las acciones contempladas en el código de Integridad.

02. INTEGRANTES DEL COMITÉ

- El Director General o su delegado	- El Director de Custodia y Vigilancia
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	- El Director de Atención y Tratamiento
- El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	- El Director de la Escuela de Formación
- El Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones	- El Director de Gestión Corporativa
- El Jefe de la Oficina de Sistemas de Información	- El Subdirector de Talento Humano
- El Jefe de la Oficina de Control Interno	- Grupo Prospectiva de Talento Humano
- El Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario	

Resolución en ORBO de 22 de Marzo de 2020

Por medio de la cual se deroga la Res. 6082 (31 diciembre/2012), se adopta el Código de Integridad del Servicio Público y se conforma el Comité de Integridad del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

CONTEXTO

- Para el año 2002, las políticas de desarrollo administrativo en el componente ético requieren a las entidades la estructuración del Comité de Ética; en el INPEC se crea bajo Resolución N° 6082 del 2002.
- Para el año 2007 el MPG crea la Política de Integridad y establece para su operatividad el Código de Integridad, bajo esta premisa la Dirección General para asegurar la implementación de los nuevos lineamientos deroga el comité de ética y crea el Comité de Integridad con Resolución N° 660 de 2018.

JUSTIFICACION DE ELIMINACION DEL COMITE DE INTEGRIDAD:

- Para el mes de marzo de 2020, la Subdirección de Talento Humano sostuvo reunión con la Función Pública para revisar un tema que forma parte de la política de integridad y la recomendación fue que el INPEC no tiene necesidad de mantener un comité de integridad, puesto que, es el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como órgano rector, articulador y ejecutor; a nivel institucional, el que define las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MPG y por ende, de todas las políticas que lo conforman.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INPEC

COMITÉ DE INTEGRIDAD

JUSTIFICACIÓN DE ELIMINACIÓN DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD:

- El Comité de Integridad está conformado por todo el nivel Directivo de la Sede Central (el mismo que integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño exceptuando la oficina de Control Interno cuya intervención además de ser solo vic, se puede seguir demandando a conocer los temas de su competencia.) lo lidera la Dirección General y la secretaria técnica está en cabeza de la Subdirección de Talento Humano.
- Las 11 funciones del Comité de Integridad establecidas en el artículo 7 de la resolución 000650 de marzo de 2009 ya se les dio cumplimiento a partir de la adopción del Código de Integridad.

Acciones: Divulgación del código en boletines internos, NOTINPEC, invitaciones a consultar en la plataforma ISOLUCION, socialización masiva por correo institucional, diagnóstica de la entidad (dictaminando), aplicación de test de percepción de integridad, actividades de la caja de herramientas que facilitaron toma de decisiones, el fomento del trabajo integral, ejemplificar acciones de integridad y compromisos de los servidores públicos con la transparencia en la gestión, inclusión de temáticas de integridad en los programas de inducción y reinducción, contribución a los procesos de acreditación por parte de ADA.



14 de Julio **Integridad**

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Manifiesta estar totalmente de acuerdo. No deben haber tantos comités para lo mismo. Es mejor hacer todo en uno solo.

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Solicita a los miembros del Comité la aprobación de la eliminación del Comité de Integridad e incluirlo dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Quien no esté de acuerdo, por favor que lo manifieste mediante el chat. Ninguno de los asistentes se manifiesta, por lo cual se aprueba. Se prosigue con el tema de la política y se da la palabra a la Dgte. Angélica Ayala del Grupo de Bienestar de la Subdirección de Talento Humano.

Dgte. Angélica Ayala – Coordinadora Grupo de Bienestar: Manifiesta que el tema va a ser expuesto por la Dra. Ruth Tobar del Grupo de Bienestar.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Manifiesta que la Política de Integridad se encuentra en el aplicativo Isolución para aprobación del presente Comité, la cual es: **“Establece lineamientos para la implementación de estrategias de integridad pública articulando elementos de la integridad Institucional, con el fin de proporcionar un entorno de servicio público propicio para el comportamiento ético de todos los servidores públicos del Instituto, contratistas, auxiliares de cuerpo de custodia, pasantes, practicantes y judicantes ad honorem y, en general toda la población vinculada al INPEC.”** Se muestran igualmente los objetivos específicos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del Grupo de Personal (DIRES), las áreas de talento humano (DIREG) y áreas gestión humana (ERON) para ejecutar acciones de integridad y conflictos de interés.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el PA-TH-CO03 “Código de Integridad” versión oficial.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del PA-TH-CO03 “Código de Integridad” versión oficial, para asegurar su cumplimiento por parte de los servidores públicos en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores públicos con el PA-TH-CO03 “Código de Integridad” versión oficial, sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Incluir temas del PA-TH-CO03 “Código de Integridad” versión oficial, en el PA-GC-PN01 “Plan Institucional de Capacitación”, PA-TH-PR01 “Programa de Inducción” y PA-TH-PR02 “Programa de Reinducción” en sus versiones oficiales.
- Establecer directrices y mecanismos para prevenir y manejar conflictos de intereses que afecten el desarrollo de las funciones u obligaciones por parte de los servidores públicos, contratistas, auxiliares de cuerpo de custodia, pasantes, practicantes y judicantes ad honorem.
- Involucrar y comprometer a todos los servidores públicos del Instituto en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos relacionados con la lucha contra la ilegalidad.
- Introducir dentro de los procesos y procedimientos acciones de mitigación de conflictos de interés y lucha contra la corrupción resultado de la administración del riesgo.”. Incluye dos estándares ACA: 1-ICCSA-7B-01, 1-CTA-1C-12.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Igualmente informa que hay áreas directamente implicadas con la Política como son la Subdirección de Talento Humano, Oficina de Planeación, Oficina de Control Interno, Oficina de Control Interno Disciplinario y el Grupo de Atención al Ciudadano.

 <p style="text-align: center; border: 1px solid orange; padding: 2px;">POLITICA DE INTEGRIDAD</p> <p>Establece lineamientos para la implementación de estrategias de integridad pública articulando elementos de la integridad Institucional, con el fin de proporcionar un entorno de servicio público propicio para el comportamiento ético de todos los servidores públicos del Instituto, contratistas, auxiliares de cuerpo de custodia, pasantes, practicantes y judicantes ad honorem y, en general toda la población vinculada al INPEC.</p>  <p style="text-align: right; font-size: small;">La justicia es de todos</p>	 <p style="text-align: center; border: 1px solid orange; padding: 2px;">POLITICA DE INTEGRIDAD</p> <p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del Grupo de Personal (DIPRES), las áreas de talento humano (DIPRES) y áreas gestión humana (ERON) para ejecutar acciones de integridad y conflictos de interés. • Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el PA-TH-C003 "Código de Integridad" versión oficial. • Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del PA-TH-C003 "Código de Integridad" versión oficial, para asegurar su cumplimiento por parte de los servidores públicos en el ejercicio de las funciones. • Promover que el contacto de los servidores públicos con el PA-TH-C003 "Código de Integridad" versión oficial, sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento. • Incluir temas del PA-TH-C003 "Código de Integridad" versión oficial, en el PA-SC-PRO "Plan Institucional de Capacitación", PA-TH-PRO2 "Programa de Inducción" y PA-TH-PRO2 "Programa de Reinducción" en sus versiones oficiales. • Establecer directrices y mecanismos para prevenir y manejar conflictos de intereses que afecten el desarrollo de las funciones o obligaciones por parte de los servidores públicos: contratistas, auxiliares de cuerpo de custodia, pasantes, practicantes y judicantes ad honorem. • Involucrar y comprometer a todos los servidores públicos del Instituto en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos relacionados con la lucha contra la ilegalidad. • Introducir dentro de los procesos y procedimientos acciones de mitigación de conflictos de interés y lucha contra la corrupción resultado de la administración del riesgo. <p style="text-align: right; font-size: x-small;">Estándares ACA relacionados: HICCSA-79-01, L-CTA-1C-12.</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">La justicia es de todos</p>
---	---

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Aclara que es una política de obligatorio cumplimiento y se pone a consideración de los asistentes para que realicen los comentarios correspondientes. Aclara que ya fue revisada igualmente por la Oficina de Planeación.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Aclara el contexto de la política dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Mayor Tatiana Sierra – Jefe Oficina Asesora Jurídica: Considera que hay términos redundantes como: "población vinculada al INPEC" e "integridad pública" y "servicio público". Sugiere redactar mejor la política.

Dra. Milena Medina – Coordinadora de Atención al Usuario: Manifiesta tener una duda respecto al equipo que integra la política y no ve involucrada a la Escuela la cual tiene un papel importante en la formación de los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia para fortalecer los principios y valores éticos en los funcionarios.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Aclara que están incluidas temáticas del Código de Integridad en cursos de inducción y reinducción y cursos adicionales de funcionarios formándose en temas de integridad. La Subdirección de Talento Humano, también incluye como agentes de cambio a todos los entes institucionales de todas las instancias, incluida la Escuela Penitenciaria.

Coronel Medina – Subdirector Escuela Penitenciaria Nacional: Informa a los asistentes que en la Escuela tienen el curso de Código de Integridad virtual, además que es un tema transversal en todos los programas académicos que se tienen la Escuela.

Dra. Milena Medina – Coordinadora de Atención al Usuario: Considera que el éxito es la divulgación y que es importante medir el impacto que se genere en cuanto a temas de corrupción, por lo cual propone generar la medición y la socialización.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Manifiesta que respecto al seguimiento, hay una actividad de la caja de herramientas que forma parte de los elementos de Código de Integridad de acuerdo con las directrices del DAFP.

Dra. Esperanza Cuervo – Directora de Gestión Corporativa: Pregunta en dónde se pueden observar esos elementos de la integridad o los valores que incluye.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Informa que se encuentran en solución con acceso a todos los funcionarios y se han divulgado en varias oportunidades.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Dra. Esperanza Cuervo – Directora de Gestión Corporativa: Considera importante incorporar dentro de la Política de Integridad los principios, valores y normas en pro de la calidad del servicio.

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Procede a solicitar la aprobación de la política con las correcciones solicitadas. Si alguno de los miembros no se encuentra de acuerdo, por favor que lo manifieste mediante el chat. Ningún miembro manifestó desacuerdo, por lo cual se aprueba la Política de Integridad (con las correcciones solicitadas).

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Procede a presentar el plan de trabajo de integridad mediante las diapositivas:

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE INTEGRIDAD 2020

PROPOSITO

Realizar acciones de sensibilización, interiorización y apropiación de los valores Institucionales, tendientes a que la transparencia en la gestión se convierta en una virtud en el servicio público.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE INTEGRIDAD 2020

Criterios de cumplimiento	Estrategias			Acciones			Responsable(s)	Participante / Apoyante
	Identificación	Objetivo	Mediaciones	Identificación	Objetivo	Mediaciones		
ESTABLECER ACTIVIDADES CONCRETAS QUE INCIDAN EN LA APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS.							Subdirección de Talento Humano	
ANALIZAR Y TENER LOS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE ACTUALIDAD.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
DESARROLLAR A NIVEL NACIONAL LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD UNA VEZ SEA APROBADA POR EL CONSEJO INSTITUCIONAL.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
REVISAR LAS ACCIONES Y APROPIACIONES DELEGADAS EN LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN.							Subdirección de Talento Humano	
REVISAR APORTE CON RED SOCIAL PARA LA APROPIACIÓN DEL CÓDIGO INSTITUCIONAL EN LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN.							Subdirección de Talento Humano	
REVISAR LAS ACCIONES DELEGADAS DE LOS SERVIDORES CONFORMES EN LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.							Subdirección de Talento Humano	
PREPARAR Y TENER LAS ENTREVISTAS DE LA RED SOCIAL PARA SU DESARROLLO A TRAVÉS DE UNA DE COMUNICACIONES.							Subdirección de Talento Humano	

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE INTEGRIDAD 2020

Criterios de cumplimiento	Estrategias			Acciones			Responsable(s)	Participante / Apoyante
	Identificación	Objetivo	Mediaciones	Identificación	Objetivo	Mediaciones		
* VALOR HONESTIDAD (DREH - DREH)							Subdirección de Talento Humano	
* VALOR RESPETO (DIRAT - DREH)							Oficina Asesora de Planeación Oficina Sistema de Información Oficina Asesora Jurídica Oficina Asesora de Comunicaciones	Subdirección de Talento Humano
* VALOR ÉTICA (GRUPOS DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL)							Oficina Central de Desarrollo Oficina Control Interno	Subdirección de Talento Humano
* VALOR COMPROMISO (DPAU - OFIC)							Dirección de Atención y Tratamiento Dirección Control y Vigilancia	Subdirección de Talento Humano
* VALOR INTEGRIDAD (ECPHA - OFIC)							Dirección Escuela de Formación Dirección Gestión Corporativa	Subdirección de Talento Humano
* VALOR BUENOS TRÁFICOS (EPH - OFIC)							Subdirección de Talento Humano	Subdirección de Talento Humano
* VALOR ADAPTACIÓN (DUSTAR)							Grupos de la Dirección General	Subdirección de Talento Humano
IMPLEMENTAR LAS ACCIONES CONTENIDAS EN EL MANUAL Y DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES EMITIDAS POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, A TRAVÉS DE LOS AGENTES DE CAMBIO Y LOS GRUPOS DE INTEGRIDAD.							Subdirección de Talento Humano, DREH, DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE UNIDADES, RESPONSABLES ÁREAS DE TALENTO HUMANO	
REUNIONES VIRTUALES CON LOS AGENTES DE CAMBIO E INTEGRIDAD.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE INTEGRIDAD 2020

Criterios de cumplimiento	Estrategias			Acciones			Responsable(s)	Participante / Apoyante
	Identificación	Objetivo	Mediaciones	Identificación	Objetivo	Mediaciones		
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones
ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO DE INTEGRIDAD PARA EL 2020.							Subdirección de Talento Humano	Oficina Asesora de Comunicaciones

Dr. Juan Manuel Riaño Vargas – Jefe Oficina Asesora de Planeación: Procede a solicitar la aprobación del Plan de Trabajo de Integridad. Si alguno de los miembros no se encuentra de acuerdo, por favor que lo manifieste mediante el chat. Ningún miembro manifestó desacuerdo, por lo cual se aprueba el Plan de Trabajo de Integridad.

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Solicita que el tema de integridad no se maneje tanto en el papel sino llevarlo a la práctica y realizar más mediciones. Quisiera también mirar el impacto y no quedarnos en charlas. Hay que ser más crudo con la información que se entrega en cuanto a medición. ¿Cómo se podría medir: por procesos disciplinarios o por cantidad de incautaciones? ¿Hasta dónde se está logrando el objetivo de este Plan?.

Dra. Ruth Tobar – Grupo de Bienestar: Menciona que sería necesario establecer una línea de base y se continuarían utilizando las herramientas de la caja que son vivenciales para cada funcionario.

Señor General Norberto Mujica Jaime - Director General: Da finalización al Comité y agradece la participación a los miembros.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

--

PROXIMA REUNIÓN:

--

COMPROMISOS:

- Por parte de la Escuela Penitenciaria, realizar los cambios solicitados a la Visión.
- Por parte de la Oficina de Sistemas de Información. Socialización en el próximo Comité del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI.
- Por parte de la Subdirección de Talento Humano, Grupo de Bienestar, realizar los cambios a la Política de Integridad.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 03**

ASISTENCIA VIRTUAL:			
DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	CORREO ELECTRONICO
DIRECTOR GENERAL	SR. BRIGADIER GENERAL NORBERTO MUJICA JAIME	PRESENTE	
DIRECTOR DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	TC MANUEL ARMANDO QUINTERO MEDINA	PRESENTE	
DIRECTOR DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO	DRA. ROSELÍN MARTÍNEZ ROSALES	PRESENTE	
DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA	DRA. ESPERANZA CUERVO HERNÁNDEZ	PRESENTE	
DIRECTOR ESCUELA DE FORMACIÓN	CR (R) WILLIAM JAVIER GUEVARA MEYER	AUSENTE	
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	DR. JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS	PRESENTE	
JEFE DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA	MY. TATIANA SIERRA BOTERO	PRESENTE	
JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	DR CARLOS ALBERTO ZAMBRANO SAAVEDRA	AUSENTE	
JEFE DE LA OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ING. ADRIANA CETINA HERNÁNDEZ	PRESENTE	
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	DR. HERMAN ZAPATA	PRESENTE	
COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	DRA. MILENA MEDINA	PRESENTE	
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO	DRA. LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA	AUSENTE	
OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	ING, MARIA CRISTINA REYES	PRESENTE	
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	MY. (R) JEFFERSON ERAZO ESCOBAR	PRESENTE	
COORDINADOR DEL GRUPO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	OL LEONEL RÍOS SOTO	PRESENTE	

Revisó: OL Leonel Ríos Soto – Coordinador Grupo de Planeación Estratégica
Elaboró: Sandra Marcela Trujillo – Profesional Especializada – Oficina Asesora de Planeación