

 <p>Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga</p>	VISITA DE CONTROL INTERNO	Código: F.07.PO.CI
		Versión: 2.0
		Fecha: 7.03.19
		Página 1 de 8

VISITA DE SEGUIMIENTO: <input checked="" type="checkbox"/> AUDITORIA <input type="checkbox"/> ASESORIA <input type="checkbox"/> SOLICITUD INFORMACION <input type="checkbox"/>
ASUNTO: INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE INTEGRIDAD
Dependencia, Fecha y Hora: Subdirección Administrativa y Financiera, Bucaramanga, del 10 de Abril de 2026
Funcionarios que atienden la visita: Subdirección Administrativa y Financiera – Jorge Antonio Cardozo Rubio
Funcionario(s) de Control Interno: Madeley Morella Mejia Portilla Jefe Oficina de Control Interno

OBSERVACIONES DEL TEMA DE VISITA
INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE INTEGRIDAD
<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivo: Realizar seguimiento Al avance en las actividades plasmadas en la política de Integridad al interior del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga. 2. Alcance: Observar las diferentes evidencias de las actividades y socializaciones incluidas en la Política de Integridad a corte del primer (1) trimestre de la vigencia 2026. 3. Metodología: La presente actividad comprende una revisión de los diferentes parámetros empleados para constatar las diferentes actividades programadas en la integridad al interior de la entidad. 4. Desarrollo: Se realizó seguimientos al avance de las actividades plasmadas en la Política de Integridad durante el 1 trimestre de la presente vigencia: <p>La cultura de integridad es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública como son: altos estándares de confianza, respeto, responsabilidad y rendición de cuentas. La integridad es una cualidad que se adquiere por medio de la honradez y por hacer lo correcto frente a las diversas situaciones que se presentan durante la vida.</p> <p>El Modelo de Integridad permite fortalecer la capacidad preventiva de las entidades públicas frente a la corrupción. Además, constituye en una expresión del enfoque de integridad a nivel organizacional, pero, al mismo tiempo, en una herramienta de implementación que contribuye al fortalecimiento de una cultura de integridad en una entidad pública.</p> <p>La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.</p> <p>La gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque preventivo es uno de los componentes de la política de integridad pública que buscan garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general.</p> <p>El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las</p>



Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Según lo establecido en la Política de Integridad del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga – INVISBU;

Para garantizar la excelencia en el servicio, el INVISBU velará porque las decisiones de su Consejo Directivo, la Dirección, y sus Subdirecciones (Técnica, Operativa, Jurídica y Administrativa y Financiera) estén libres de presiones y conflictos de interés.

a) **Implementación de Estrategias:** Para materializar esta política, el INVISBU desarrollará las siguientes acciones:

- *Incluir el componente de integridad en los procesos de inducción y reinducción del personal.*
- *Incluir en el Plan Institucional de Capacitaciones un componente referente a capacitación de los funcionarios y contratistas acerca del código de integridad y sus valores.*
- *Diligenciar y actualizar de manera obligatoria la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés, especialmente por parte de los gerentes y personal con funciones de adjudicación.*
- *Ejecutar planes de trabajo anuales definidos por la Subdirección Administrativa y Financiera y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.*
- *Articular la Política de Integridad con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) del INVISBU.*

b) **Comunicación:** La divulgación de la política, el Código de Integridad y los canales de denuncia por posibles actos de corrupción (como el portal web canaldenuncia.bucaramanga.gov.co) será liderada por la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Subdirección Administrativa, garantizando que el mensaje llegue a todas las dependencias y al ciudadano.

c) **Evaluación y Seguimiento:** La Oficina de Control Interno y la Subdirección de Administrativa evaluarán la eficacia de las acciones mediante indicadores anuales como:

- *Porcentaje de servidores que demuestran apropiación del Código de Integridad.*
- *Resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) en su dimensión de Talento Humano e Integridad.*
- *Número de declaraciones de conflicto de intereses gestionadas adecuadamente.*
- *Número de certificados del curso del código de integridad con relación al total de contratistas y funcionarios públicos.*

Estas actividades desde el área de control Interno se les realiza seguimiento y se corroborara su ejecución, es por esto por lo que, para el primer trimestre de la presente vigencia se llevaron a cabo las siguientes actividades programadas en la Política de Integridad:

Implementación de Estrategias: Para materializar esta política, el INVISBU desarrollará las siguientes acciones:

- **Incluir el componente de integridad en los procesos de inducción y reinducción del personal.**

Referente a esta actividad se pudo corroborar que esta programada para el segundo semestre de 2026.

- **Incluir en el Plan Institucional de Capacitaciones un componente referente a capacitación de los funcionarios y contratistas acerca del código de integridad y sus valores.**

En lo concerniente a esta actividad se pudo corroborar que dentro del PIC en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público se establecieron Dos (2) actividades tales como capacitación en Código de Integridad - (Elegir un valor) y Código Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción – MIPG.



Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Código de Integridad - (Elegir un valor)	
	Prevención del daño Anti-Jurídico	
	Negociación Colectiva	
	Tramites y respuestas a PQR	
	Actualización en normativa pública	
	Contratación Estatal	
	Código Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción - MIPG	
	Protocolo de atención al ciudadano (Servicio al cliente)	
	Conflicto de intereses	

- **Diligenciar y actualizar de manera obligatoria la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés, especialmente por parte de los gerentes y personal con funciones de adjudicación.**

En lo referente a la presente actividad se puede manifestar que la Oficina de control Interno realizo Informe de seguimiento al cumplimiento de la información reportada en el aplicativo de integridad pública en lo concerniente a la Ley 2013 del 2019 (Declaración de Bienes y renta) y conflicto de intereses, encontrado a la fecha cumplimiento del 100% por parte de los funcionarios del Instituto.

- **Ejecutar planes de trabajo anuales definidos por la Subdirección Administrativa y Financiera y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.**

Actualmente se articularon el desarrollo de los planes de trabajo para el Instituto, planes que fueron articulados y socializados en el comité de gestión y desempeño, tales como; Plan de capacitación, SST, vacantes y Bienestar social e incentivos, según el seguimiento realizado por la oficina de Control Interno se pueden evidenciar que;

SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del INVISBU, correspondiente a la vigencia 2026, se programaron un total de 37 capacitaciones, distribuidas en los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, en articulación con el Plan de Acción de MIPG del Instituto. En el **Eje 1: Paz Total, memoria y derechos humanos**, se incluyeron temas como prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, prevención del acoso laboral y prevención de la estigmatización en procesos de reincorporación y reintegración. Para el **Eje 2: Territorio, vida y ambiente**, se contemplaron capacitaciones en atención primaria en primeros auxilios y manejo de emergencias, seguridad vial (manejo defensivo y decálogo del buen peatón) y gestión integral de residuos sólidos – PGIRS, entre otros. En el **Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad**, se programaron capacitaciones en lenguaje de señas, diversidad, inclusión y equidad, y conceptos clave del enfoque de género. En el **Eje 4: Transformación digital y cibercultural**, se incluyeron temas como manejo de herramientas colaborativas, seguridad digital y transferencia documental (archivo físico y digital). Para el **Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público**, se programaron capacitaciones en código de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción – MIPG, protocolo de atención al ciudadano (servicio al cliente) y trámites y respuestas a PQR. Finalmente, en el **Eje 6: Habilidades y competencias**, se contemplaron temas como manejo efectivo del estrés, trabajo en equipo y socialización en gestión documental (PINAR 2026), entre otros. Si bien se procuró mantener una distribución equitativa en el número de capacitaciones por eje temático, los ejes 5 y 6 concentran una mayor cantidad de actividades dirigidas al personal de planta y contratistas del INVISBU.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2026 se ejecutaron satisfactoriamente nueve (9) capacitaciones. En consecuencia, el porcentaje de avance en el cumplimiento del PIC para este periodo se sitúa en el 24%, evidenciando un desarrollo acorde con la planificación establecida por la entidad.



EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2026						% Cumplimiento	N° Participantes
		ENE		FEB		MAR			
		P	E	P	E	P	E		
Territorio, vida y ambiente	Gestión integral de residuos sólidos - PGIRS (Cel. Nacional Reciclaje y Reciclador)			1	1			100%	44
Transformación Digital y cibercultural	Manejo de herramientas colaborativas					1	1	100%	21
Probidad, ética e identidad de lo público	Tramites y respuestas a PQR					1	1	100%	
Habilidades y competencias	Trabajo en equipo					1	1	100%	24
	Comunicación asertiva					1	1	100%	26
	Inteligencia emocional					1	1	100%	13
	Gestión Documental - Conceptos básicos de archivo y normatividad					1	1	100%	14
	Socialización en gestión documental (PINAR 2026)					1	1	100%	14
	Inducción y Re-Inducción / Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG-			1	1			100%	117
Total Actividades		0	0	2	2	7	7		

SEGUIMIENTO PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

En cumplimiento de las metas institucionales y el **Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) definido para la vigencia 2026 en el INVISBU**, se informa que las actividades programadas para el primer cuatrimestre del año han sido ejecutadas en un 52% conforme a lo previsto. Durante el periodo comprendido entre **febrero y abril**, se desarrollaron las acciones técnicas y administrativas necesarias para fortalecer el Sistema de Gestión, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos legales y promoviendo entornos laborales seguros que aseguren la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio institucional.

Categoría de Estándares	Actividades Planeadas	Actividades Ejecutadas	% Cumplimiento
Recursos y Gestión Administrativa	12	9	75%
Capacitación y Formación	10	6	60%
Gestión de Peligros y Riesgos	18	10	55%
Salud en el Trabajo	8	4	50%
Amenazas y Emergencias	6	2	33%
Mejoramiento Continuo	5	2	40%

Res 0312/2019 Ítem	Descripción de la Actividad	Planeado (P)	Ejecutado (E)	Estado
1.1.1	Asignación de persona que diseña e implementa el SG-SST	OK	OK	Cumplido
1.1.4	Seguimiento oportuno a pagos de seguridad social	OK	OK	Cumplido
1.1.6	Funcionamiento del Comité Paritario (COPASST)	OK	OK	A la fecha
1.1.8	Cumplimiento Comité de Convivencia Laboral	OK	OK	A la fecha
1.2.1	Elaborar y ejecutar programa de capacitación	OK	Parcial	En Proceso
1.2.3	Responsable del SG-SST cuenta con curso de 50 horas	OK	OK	Cumplido
3.1.1	Evaluación inicial del Sistema de Gestión	OK	OK	Cumplido
4.1.1	Metodología para identificación de peligros	OK	Parcial	Crítico
4.1.4	Realizar mediciones ambientales de riesgos	Programado	Pendiente	En Proceso
5.1.1	Plan de prevención y preparación ante emergencias	OK	Pendiente	Crítico
6.1.1	Definición de indicadores del SG-SST	OK	OK	Cumplido
7.1.3	Acciones preventivas y correctivas de inspecciones	OK	OK	Cumplido



SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES

En materia de administración de carrera administrativa y cumplimiento normativo ante la CNSC, se reportaron las siguientes acciones:

- **Registro OPEC:** Se completó exitosamente el registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) para las **tres (3) vacantes definitivas** del INVISBU, detalladas a continuación:

Profesional Universitario (Grado 22 - Código 219).

Conductor (Grado 20- código 480).

Secretario (Grado 25- Código 440).

Actualmente, el proceso se encuentra en etapa de planeación por parte de la CNSC, a la espera de la definición de fechas para el concurso de méritos.

- **Evaluación del Desempeño Laboral (EDL):** Se llevó a cabo la **concertación de compromisos** para el primer semestre del periodo 2026-2027, garantizando el seguimiento técnico a los servidores de carrera administrativa.
- **Novedades de Personal:** Se formalizó ante la CNSC el registro de posesión en periodo de prueba del servidor público **Carlos Javier Leandro Hernández Moreno**, cumpliendo con los protocolos de ingreso a la función pública.

SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR

El desarrollo de las actividades del Plan Institucional de Bienestar durante el primer cuatrimestre de 2026 evidencia el compromiso del INVISBU con la promoción y conmemoración de fechas especiales, así como con el fortalecimiento del clima organizacional, mediante estrategias orientadas a fomentar la motivación, el sentido de pertenencia y la integración institucional. En este periodo, se llevaron a cabo actividades conmemorativas del Día de la Mujer, el Día del Hombre y el Día de la secretaria, desarrolladas tanto a nivel institucional, en articulación con la Caja de Compensación Comfenalco Santander, como a través de iniciativas impulsadas por los propios funcionarios y contratistas, liderada desde la subdirección administrativa / Talento Humano. Asimismo, se realizaron actividades como la celebración del Día de la Felicidad y una jornada de masajes de cuello y espalda, con el propósito de promover el bienestar laboral y contribuir a un ambiente de trabajo más saludable y armónico.

- **Articular la Política de Integridad con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) del INVISBU.**

La Política de Integridad del INVISBU se articula de manera transversal con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), especialmente a través de las acciones contempladas en el componente de Legalidad e Integridad y en las estrategias pedagógicas orientadas al fortalecimiento de la ética pública. En este sentido, las actividades definidas en los numerales 3.1, 3.2 y 3.3 del PTEP, relacionadas con la ejecución de capacitaciones y actividades en el marco del Código de Integridad, el Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación, contribuyen al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los valores del servicio público, la transparencia y el comportamiento ético de los servidores de la entidad. De igual forma, el apartado 5.3 complementa esta articulación mediante la ejecución de actividades pedagógicas orientadas a promover los valores del servicio público y la ética en la gestión institucional, permitiendo consolidar prácticas de integridad y fortalecer la confianza ciudadana en la gestión del INVISBU.

En el mes de abril la subdirección administrativa realizó la socialización de los valores que conforman el código de integridad, dando a conocer el que hacer y que no se debe hacer desde el punto de vista del funcionario, según lo que indica el departamento administrativo de la función pública. DAFP

Comunicación: La divulgación de la política, el Código de Integridad y los canales de denuncia por posibles actos de corrupción (como el portal web canaldenuncia.bucaramanga.gov.co) será liderada por la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Subdirección Administrativa, garantizando que el mensaje llegue a todas las dependencias y al ciudadano.

En el marco de la divulgación de la Política de Integridad, el Código de Integridad y los canales de denuncia de posibles

actos de corrupción, se adelantaron diversas acciones orientadas a fortalecer su apropiación por parte de los servidores públicos y contratistas del INVISBU. En materia de Código de Integridad, se emitió circular N°009 mediante la cual se solicitó la realización de los cursos ofrecidos por la Función Pública, dirigidos tanto al personal de planta como a los contratistas, con el fin de promover el conocimiento y la interiorización de sus principios; posteriormente, se reiteró su importancia a través de una segunda circular N°017. De igual forma, se desarrollaron capacitaciones por dependencias, en las que se socializaron de manera pedagógica los valores del Código de Integridad.

Así mismo, se elaboró y remitió la Circular No. 018, dirigida a los servidores públicos de planta del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU, mediante la cual se socializaron los lineamientos relacionados con la actualización del registro de conflictos de interés y la declaración de bienes y rentas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019. Adicionalmente, se diseñó y difundió material gráfico tipo flyer con información pedagógica sobre la identificación, declaración y manejo adecuado de posibles conflictos de interés, con el propósito de fortalecer la cultura institucional basada en los principios de transparencia y ética pública.

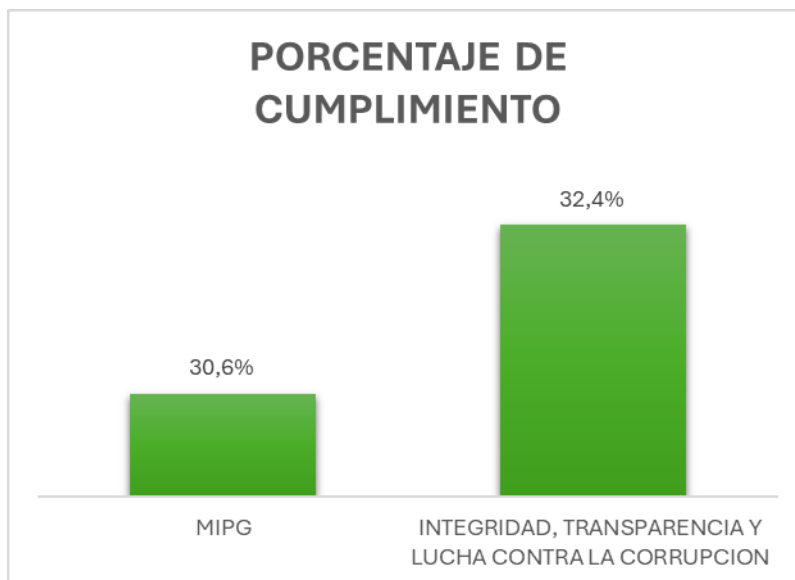
Evaluación y Seguimiento: La Oficina de Control Interno y la Subdirección de Administrativa evaluarán la eficacia de las acciones mediante indicadores anuales como:

- **Porcentaje de servidores que demuestran apropiación del Código de Integridad.**

En lo referente a la presente actividad se puede manifestar que dentro del PIC en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público se establecieron Dos (2) actividades tales como capacitación en Código de Integridad - (Elegir un valor) y Código Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción – MIPG.

La entidad se apoyará en el curso virtual de CODIGO DE INTEGRIDAD impartido por la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Por esta razón en el primer trimestre el porcentaje es el siguiente;



Análisis de Resultados – I Trimestre 2026

Durante el primer trimestre de la vigencia 2026, se evaluó el nivel de cumplimiento en la realización de los cursos institucionales asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al componente de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

Los resultados evidencian que:

- El curso de MIPG alcanzó un cumplimiento del 30,6%.
- El curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción registró un cumplimiento del 32,4%.



En términos comparativos, se observa un comportamiento similar en ambos cursos, con una leve mayor participación en el componente de integridad. No obstante, los niveles de cumplimiento se mantienen por debajo del 50%, lo que indica que, para el periodo evaluado, una proporción significativa del talento humano aún no había culminado los procesos de formación.

Este comportamiento es consistente con la programación institucional, teniendo en cuenta que la directriz formal fue emitida mediante la Circular No. 009 de febrero de 2026, en la cual se estableció como fecha límite para el cumplimiento el 30 de abril de 2026. En este sentido, los resultados del I trimestre reflejan una fase inicial de ejecución, caracterizada por el inicio del proceso de apropiación por parte de los servidores públicos y contratistas.

Los resultados obtenidos durante el primer trimestre de 2026 evidencian un avance inicial en la implementación de la estrategia de capacitación en temas de integridad, transparencia y MIPG en el INVISBU.

Si bien los porcentajes de cumplimiento aún no alcanzan niveles óptimos, estos son coherentes con el momento de ejecución de la actividad, considerando que el plazo máximo para la realización de los cursos fue establecido hasta el 30 de abril de 2026. En consecuencia, se prevé que, con las acciones de seguimiento y refuerzo institucional, los niveles de cumplimiento incrementen de manera significativa al cierre del periodo establecido.

- **Resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) en su dimensión de Talento Humano e Integridad.**

A la fecha no han llegado los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) en su dimensión de Talento Humano e Integridad, se está a la espera.

Se manifiesta que Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) de Control Interno, fue presentado al aplicativo el día 14 de abril de 2026 y Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) en su dimensión de Talento Humano e Integridad, fue presentado el día 15 de abril de 2026.

- **Número de declaraciones de conflicto de intereses gestionadas adecuadamente.**

En lo concerniente a la presente actividad la oficina de control interno realizo seguimiento al cumplimiento de la información reportada en el aplicativo de integridad pública en lo concerniente a la Ley 2013 del 2019 (Declaración de Bienes y renta) y conflicto de intereses, en el primer trimestre de la presente vigencia.

El Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga INVUSBU, cuenta con veintiocho (28) funcionarios, lo cual se tomará un muestreo el 40% de sus servidores, para el seguimiento.

La Subdirección Administrativa y financiera Suministra 14 Hojas de vida, las cuales fueron tomadas de manera aleatoria y con dicho insumo la oficina de Control Interno realizo el seguimiento.

Hojas de vida revisadas:

Año Reportado	Año presentado	Funcionario	Declaración Bienes y Rentas	Declaración conflicto de interés por ingreso (cargos directivos- ley 2013 de 2019)
2024	2025	Silvia Andrea Moreno Nova	X	X
2024	2025	Oscar Alberto Osorio Bombiela	X	X
2026	2026	Luis Carlos Calderon Luna	X	X
2024	2025	Luz Marina Galvis Marín	X	X
2026	2025	Carlos Javier Leandro Hernández Moreno	X	X
2024	2024	Juan Pablo Rangel Barrera	X	X
2024	2025	Judith Cristina Sánchez Quintero	X	X
2024	2024	Carmen Patricia Duran Tarazona	X	X
2025	2026	Ivonne Tatiana Reina Mantilla	X	X



2024	2026	Sergio Mauricio Tellez Gaitan	X	X
2025	2026	Mauricio Acevedo Rueda	X	X
2025	2025	Laura Milena Moreno Estupiñán	X	X
2024	2025	Freddy Fernando Flórez Afanador	X	X
2024	2025	Henry Alexander Botia Gonzalez	X	X

Revisadas las hojas de vida podemos manifestar:

La entidad desde su compromiso ha logrado mediante seguimiento dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2013 del 2019 (Declaración de Bienes y renta) y conflicto de intereses, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 Título 16 y la LEY 190 DE 1995, en un 100%, toda vez que los funcionarios presentan y anexan a sus hojas de vida el formato o declaración de Bienes y rentas y conflicto de intereses, para su posesión o vinculación con la entidad, lo que muestra el interés y responsabilidad por parte del instituto en el cumplimiento de sus obligaciones.

- **Número de certificados del curso del código de integridad con relación al total de contratistas y funcionarios públicos.**

En lo concerniente a la presente actividad, la Subdirección administrativa y financiera informa que se han certificado 36 entre contratistas y funcionarios y la oficina de control interno verifica dicha información, los soporte reposan en la subdirección.

RECOMENDACIONES:

- Capacitar a los funcionarios proporcionándoles formación sobre la política de integridad y los procedimientos para reportar irregularidades.
- Establecer mecanismos seguros y confidenciales para que los funcionarios y ciudadanos puedan reportar irregularidades o actos de corrupción.
- Realizar monitoreo y evaluaciones periódicas para asegurarse de que la política de integridad se esté implementando de manera efectiva.
- Establecer indicadores de desempeño para medir el progreso en la implementación de la política de integridad.
- Fomentar una cultura de integridad dentro de la entidad pública territorial, promoviendo valores como la honestidad, la transparencia y la rendición de cuentas.

CONCLUSION:

La política de integridad del INVISBU debe ser fundamental para garantizar la transparencia, rendición de cuentas y la prevención de la corrupción, una política de integridad puede mejorar la confianza ciudadana en la entidad pública territorial, la oficina de control interno considera dicha política fundamental en el desarrollo de la administración de la entidad, se observa actividades que generan aplicabilidad de dichos valores e instamos a seguir dando cumplimiento a la política de integridad en el Instituto.

NOMBRES	FIRMAS
MADELEY MORELLA MEJIA PORTILLA Jefe de la Oficina de Control Interno INVISBU	