

(1) NOMBRE Y NÚMERO DEL INFORME: Informe de Autoevaluación de Control Interno Institucional No. 001-2025

(2) FECHA: 24 de junio de 2025

(3) HALLAZGO	(4) No.	(5) CONTENIDO DE RECOMENDACIÓN	(6) ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LA EJECUCIÓN DE LA RECOMENDACIÓN	(7) FECHA FINAL PARA EJECUTAR LA RECOMENDACIÓN	(8) NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DE EJECUCIÓN DE LA RECOMENDACIÓN	(9) FIRMA DEL RESPONSABLE DE EJECUCIÓN DE LA RECOMENDACIÓN
La MAI, la MAE y los directivos supervisan de manera permanente la conducta ética de los servidores públicos a su cargo y elaboran reportes para conocimiento de la autoridad competente, cuando sea necesario.	6	Sensibilizar y socializar la importancia del cumplimiento del Código de Conducta ética del Servidor Público. Realizar supervisiones de manera permanente para evaluar la conducta ética de los servidores públicos y elaborar reportes para conocimiento de la autoridad competente, cuando el caso lo amerite.	a. Elaboración de cronograma de capacitaciones a nivel nacional del cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público. b. Elaboración del plan de supervisión en las delegaciones migratorias a nivel nacional para realizar supervisiones y evaluar la conducta ética de los servidores públicos. c. Elaboración de informes para la MAE de los hallazgos, según sea el caso de la supervisión realizada.	abr-26	Comité de Probidad y Ética	 
El Directivo responsable de Talento Humano publicó dentro o fuera de la entidad, según corresponda, las convocatorias para nuevas contrataciones, reemplazos u otras modalidades de vinculación, de acuerdo con el plan de necesidades.	25	Realizar las publicaciones de en las plazas que se requieran por medios descritos por ONADICI.	a. Publicaciones realizadas cuando se requieran.	dic-25	Abg. Karina Smith Gerencia de Talento Humano	 
El Directivo responsable de Talento Humano organizó el comité para la selección del personal, responsable de ejecutar la selección y elaborar el informe para la decisión de las autoridades.	26	Crear el Comité, para la selección del personal, que tendrá responsabilidad de ejecutar la selección y elaborar el informe para la decisión MAE.	a. Solicitar a la MAE la aprobación del Comité para la selección del personal.	dic-25	Abg. Karina Smith Gerencia de Talento Humano	 
El Directivo del Área de Comunicación institucional y sobre la base de la política emitida por la MAI, elaboró un plan de comunicación con las estrategias y actividades que permitan el fácil acceso a la información por parte usuarios internos y externos.	87	Proceder a la difusión del plan de comunicaciones que permita el acceso a la información por parte de los usuarios internos y externos.	a. Difusión del plan de comunicaciones a nivel externo e interno. b. Realizar informe de su avance de ejecución.	dic-25	Lic. Wilson Gomez Gerencia de Comunicación e Imagen	 



El Directivo del Área de Comunicación institucional, tomando como antecedente el plan de comunicación aprobado por la MAE, comunicó a todos los servidores públicos de la entidad la información que está disponible y la forma de acceder a ella.	88	Elaboración del formulario: Anexo 50: Lista de verificación de la información interna mínima.	a. Elaborar, difundir la existencia de la información interna mínima del INM.	dic-25	Lic. Wilson Gomez Gerencia de Comunicación e Imagen	
El Directivo del Área de Comunicación institucional, tomando como antecedente el plan de comunicación aprobado por la MAE, puso a disposición de la ciudadanía, de otras entidades públicas, y de otros usuarios externos, la información requerida por la normativas relacionadas con la transparencia y acceso a la información pública más aquella establecida en las políticas institucionales.	89	Elaboración del formulario: Anexo 51: Lista de verificación de la información externa mínima.	a. Elaborar, difundir la existencia de la información externa mínima del INM.	dic-25	Lic. Wilson Gomez Gerencia de Comunicación e Imagen	

Nombre de la máxima autoridad:

Wilson Paz.

Cargo:

Director Ejecutivo Instituto Nacional de Migración.

Firma:

