



CANVAS

**HERRAMIENTAS IMPLEMENTACIÓN
CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**Secretaria del Comité de Integridad:
LUZ MYRIAM TIERRADENTRO
Subdirectora Talento Humano**

COMITÉ DE INTEGRIDAD
Resolución N° 660 del 2018

Liderado por:
DIRECTOR GENERAL INPEC

Secretaria Técnica:
SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO

Integrantes:
**NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR DE
LA SEDE CENTRAL**

.....

Desarrollo Metodológico:
LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora (C) Talento Humano

EDITH JOHANNA VELASCO ATUESTA
Profesional SUTAH - GOPRO

codigodeintegridad@Inpec.gov.co



01 CANVAS

MAPA DE REACCIONES

Aspectos generales

REACCIONES

QUÉ SENTÍ

¡No se imagina mi asombro! Al ver el trabajo adelantado por el DAFP.

Estoy muy contento de estar en esta institución y de trabajar para el Estado.

Sentí deseos de tener puesta la nueva camiseta Institucional.

QUÉ PENSÉ

La metodología de Integridad es interesante y requiere de un gran esfuerzo Institucional.

Por fin crearon lineamientos que permitan permeare las malas conductas de los servidores públicos.

Las acciones son interesantes, pero implementarlas a nivel nacional será un gran reto.



QUÉ SENTÍ	<p>¡Angustia!, por lo extensa de la metodología y el reto de implementación a nivel nacional.</p>	<p>¡Expectativa!, porque por fin se puede alinear acciones nacionales que integren la gestión con el valor.</p>	<p>¡Gusto!, se pueden dar incentivos positivos y negativos a los servidores como proceso de incentivo.</p>	<p>¡Alegría!, esta herramienta permitirá dar a conocer las buenas practicas de muchos funcionarios y de la entidad.</p>	<p>¡Sorpresa!, esta reafirma la invitación del Estado por el trabajo en equipo “<i>Todos unidor por...</i>”, para alcanzar metas comunes.</p>
QUÉ PENSÉ	<p>Pensé que la política es completa, pero que se requiere de presupuesto y asesoría para el éxito de su implementación.</p>	<p>Las actividades son claras pero no contaron con el déficit presupuestal de la Institución.</p>	<p>Nos apretaron las riendas con sensatez. Llego la hora de cambiar y adoptar nuevos comportamientos.</p>	<p>Es una oportunidad para reinventar la forma en que se desarrolla la comunicación en la entidad.</p>	<p>Ah llegado la hora de asumir el rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que ese rol tiene para la sociedad..</p>

CÓDIGO DE INTEGRIDAD
CAJA DE HERRAMIENTAS

	ACTIVACIÓN	FOMENTO	EJEMPLIFICANTE	COMPROMETER
GANANCIAS	<p>A mediano plazo los valores pueden ser incluidos en la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.</p>	<p>El tocar fibras emocionales de los servidores pueden llevarlos a la reflexión y compromiso con la integridad en el ejercicio público.</p>	<p>Estas acciones pueden ser tenidas en cuenta o ser un insumo en el programa de incentivos de la institución.</p>	<p>Nuevas formas y medios para exaltar las buenas practicas y fortalecer la imagen institucional.</p>
LO MALO	<p>Se articula con la medición de clima y cultura institucional y moviliza un proceso participativo en los servidores frente a la conducta con valores.</p>	<p>Si bien describen los valores generales del servidor público, estos no alcanzan a evidenciar las particularidades de la entidad.</p>	<p>La búsqueda de recursos financieros y físico para el desarrollo de las actividades propuestas.</p>	<p>La desagregación de lineamientos para su entendimiento y debida aplicación en las sedes de trabajo.</p>
<p>Generar un cambio cultural frente requiere de una gran movilización de recursos y de disposición del funcionario para generarlo.</p>	<p>Resistencia de los servidores a asumir las nuevas conductas y fijar compromisos.</p>			

02 CANVAS

ARMONIZACIÓN DE VALORES

A. REVISIÓN DE VALORES

Revisar con detenimiento el Código de Ética de la entidad, escríbelos en la lista y compararlos con el Código de Integridad. ¿Qué valores se repiten?

Código de Ética

- Transparencia
- Integridad
- Eficiencia
- Compromiso
- Justicia
- Servicio
- Responsabilidad

Código de Integridad

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

B. PUNTOS DE ENCUENTRO

Escribe únicamente los valores de Código de Ética que NO están en el Código de Integridad. Conociendo las definiciones de los 5 valores, intenta unir los valores del Código de ética con el valor del Código de Integridad que más se relacione

Código de Ética

VS

Código de Integridad

Transparencia

Integridad

Eficiencia

Servicio

Responsabilidad

Honestidad

Respeto

Compromiso

Diligencia

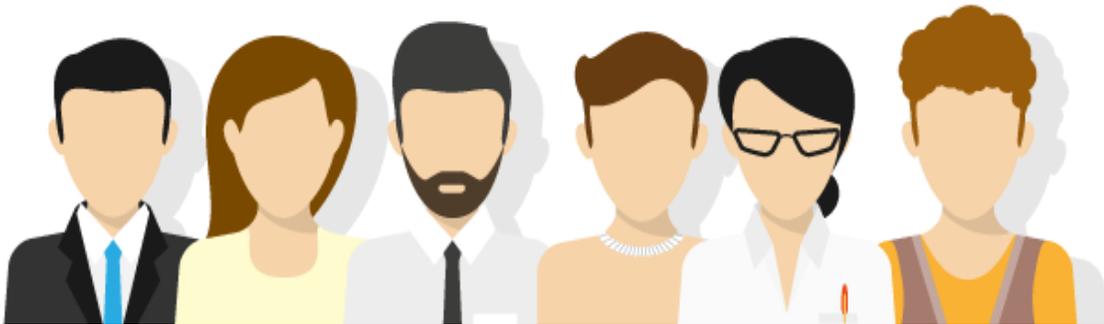
Justicia



C. REVISAR PRINCIPIOS

Para los valores del Código de Ética que no tienen relación evidente con los valores del Código de Integridad, revisa cómo están definidos y qué principios de acción los acompaña. Después compara con los principios de acción del Código de Integridad e identifica puntos de encuentro.

VALOR DEL CÓDIGO ÉTICA	PRINCIPIO, DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICA	VALOR CÓDIGO DE INTEGRIDAD	PRINCIPIO N°.
SERVICIO	Actitud en la prestación de los servicios institucionales según la normatividad vigente, satisfaciendo las necesidades y superando las expectativas del cliente, abarca el deseo de ayudar, conocer, comprender y resolver los requerimientos de la comunidad.	HONESTIDAD	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general .
		RESPECTO	Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas (...).
		COMPROMISO	Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público (...).
		DILIGENCIA	Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, (...).
		JUSTICIA	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación



D. PARTICULARIDADES

Identifica qué cosas del Código de Ética definitivamente no están contempladas en el Código de Integridad. En tu grupo discute de esas cosas cuáles son imprescindibles para tu entidad pues reflejan su esencia. Anoten sus conclusiones

Mantener el valor de EFICIENCIA. Facultad para fijar metas desafiantes e innovadoras que estén por encima de los estándares esperados en el ejercicio de su función. Incluye establecer las prioridades, tiempos de ejecución y manejo óptimo de los recursos.

Asimismo, se ve la necesidad de ampliar los comportamientos asociados a cada valor (servidores públicos, adicionales para el nivel directivo y proveedores), siguiendo la metodología "lo que hago" "lo que no hago".



03
CANVAS

INPEC

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

1. Identificación

Nombre de la actividad y fecha:

Yo soy INPEC ¿y tú?



¿Qué área o grupo lideró la estrategia y cuál fue el rol o roles en el desarrollo de la actividad?

Liderado por la Secretarí Técnica del Comité, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación.

Herramientas utilizadas:

Modelo de Gestión Ética para entidades del Estado - USAID

HERRAMIENTAS
PREVIAS

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

2. Caracterización

Objetivo de la actividad:

Promover un cambio de actitud de los funcionarios frente a los procesos de construcción de identidad en el Instituto.

Desarrollo de la actividad:

1. Presentación de video Institucional, YO SOY INPEC, ¿Y TÚ?
2. Socialización de propuesta de valores de acuerdo a diagnóstico.
3. Creación de compromisos y exaltación de comportamientos en PANCARTA.
4. Mensajes en video de los funcionarios al Director General con el propósito de mejorar la gestión ética.

3. Aprendizajes

Logros obtenidos:

Corto plazo

Interés del
funcionario
público
participante

Mediano plazo

Afinidad con
le código de
ética
definido

Largo plazo

Activación
de los
promotores
de prácticas
éticas.

Aprendizaje más importante:

Para una mejor comprensión y sentido de pertenencia de los funcionarios se deben abrir espacios de participación.



04 CANVAS

PLAN DE TRABAJO



SE ESTABLECERÁ UNA VEZ SE REALICE EL
DIAGNÓSTICO CON LOS 40 FUNCIONARIOS
EL PRÓXIMO 23 DE FEBRERO DEL 2018.

ACTIVIDAD: DICTAMINANDO