

INTEGRIDAD

COMITÉ
CDE

INTEGRIDAD

INTEGRIDAD

ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

RESOLUCIÓN N° 660 DEL
22 DE MARZO DEL 2018

LIDERADO POR:
DIRECTOR GENERAL INPEC

SECRETARIA TÉCNICA:
SUBDIRECCIÓN DE
TALENTO HUMANO

CONFORMADO POR:
DIRECTORES
REGIONALES
DIRECTORES DE ERON
RESPONSABLES ÁREAS
DE TALENTO HUMANO

1
COMITÉ DE
INTEGRIDAD

2
AGENTES DE
CAMBIO

3
EQUIPOS DE
INTERCAMBIO

INTEGRANTES

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

CONFORMADO POR:
SUBDIRECCIONES
COORDINADORES
RESPONSABLES DE
ÁREAS DIRECCIONES
REGIONALES Y ERON



Cada **VALOR**
tiene su
propia **definición**
y una **lista**

de nuestro
comportamiento
como **servidores**
públicos

H

HONESTIDAD

R

RESPETO

C

COMPROMISO

D

DILIGENCIA

J

JUSTICIA

VALORES
DEL
SERVICIO
PÚBLICO

CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



de las acciones
que orientan
la **integridad**





1

ACTIVIDAD DICTA- MINANDO

CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



INPEC
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

 **MINJUSTICIA**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACION



DICTAMINANDO

QUÉ ES

Es una propuesta de medición que permite realizar el diagnóstico de la entidad identificando las problemáticas, responsables y causas directas e indirectas de la falta de valores a través de una visualización gráfica (dibujos, fotos, mapas, entre otros)

QUÉ OBTENEMOS

- Identificación de las falencias de la entidad en la ejecución de los valores.
- Establecimiento de estrategias que solucionen de forma efectiva las problemáticas planteadas entre todos los servidores públicos de la entidad.

?

PARTICIPANTES:

44 funcionarios de
ERON Bogotá,
Regional Central y
Sede Central

INSTRUMENTOS:

Iconografía
Matriz DOFA

TIEMPO:

Un (1) día



Diagnóstico de integridad

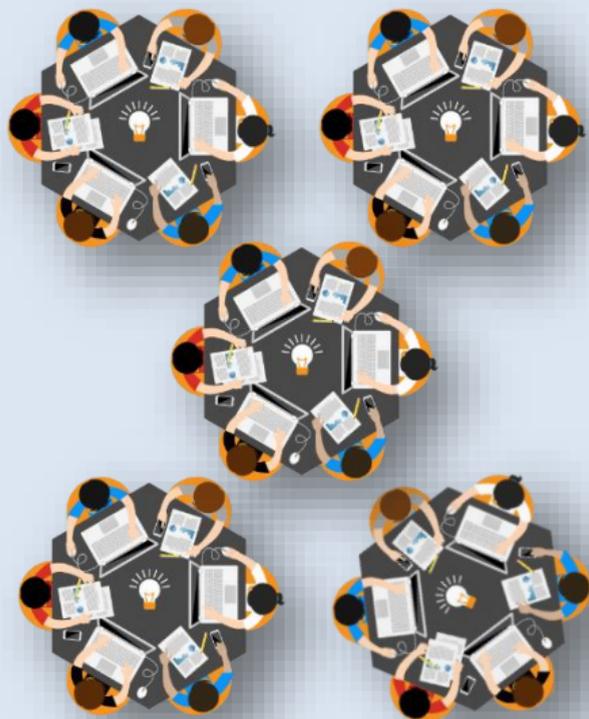
La entidad deberá aplicar la actividad de diagnóstico antes de la implementación de las actividades de la caja de herramientas pues así se podrá identificar más fácilmente que clase de actividades se deben ejecutar.

PASOS



Antes

Dividir al grupo en 5 equipos de trabajo de igual número



Identificación del
MODERADOR y **RELATOR**



❑ Durante

- ✓ Presentación del moderador y relator en la cual incluya las expectativas que tiene de su trabajo y el taller a realizar. **(5 MIN)**
- ✓ Dibujo de la entidad. (papel periódico y marcadores). **(20 MIN)**
- ✓ Presentación de problemática del taller. Uso de iconografía en el mapa de la entidad para realización de análisis. **(20 MIN)**
- ✓ El relator agrupará y filtrará toda la información llegando a conclusiones solidas del problema. **(10 MIN)**
- ✓ Compartir con todos las conclusiones a las cuales llegaron cada grupo. Buscar con todos el consenso en la información. **(20 MIN)**

- ✓ Construir la matriz DOFA, identificando los aspectos negativos de la entidad. **(30 MIN)**
- ✓ Buscar solución a aspectos negativos planteados en la matriz DOFA, estructurando estrategias en la matriz CAME. **(30 MIN)**
- ✓ Socializar las matrices con los asistentes **(10 MIN)**



❑ Después

✓ Hacer un proceso de reflexión acerca del ejercicio realizado.

A graphic featuring a quote in the center. The quote is enclosed in large red quotation marks. The text is arranged in four lines: "Cuando" in grey, "quieres" in yellow, "puedes" in red, and "el resto" in grey. Below this, "son excusas" is written in grey, followed by a large red closing quotation mark. The background consists of two overlapping triangles: a light blue one pointing right and a light yellow one pointing left.

“ Cuando
quieres
puedes
el resto
son excusas ”



PARTICIPACIÓN - PLUS



“ Para el mes de marzo finalizó el curso de ética virtual que imparte la Dirección Escuela Penitenciaria, con participación de 70 estudiantes. El curso promovió la participación de los aprendices con aportes en la actividad dictaminando. Además, la Oficina de Control Interno Disciplinario revisó y complementó la matriz CAME. ”



2

RESULTADOS ICONO GRAFÍA

CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



INPEC
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

 **MINJUSTICIA**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



ICONOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA

Se les solicitó a los participantes dibujar su sitio de trabajo e identificar las situaciones y conductas no éticas de los funcionarios de la entidad.

De igual manera, los participantes realizaron puesta en escena de una de las situaciones propuestas en su cartografía, entre las que se destacan:

1. Deficiencia en atención al usuario
2. Sobrecarga laboral
3. Subjetividad al momento de evaluar el desempeño de los servidores públicos.
4. Ausencia de sanciones disciplinarias
5. Aumento reubicación laboral
6. Nivel Directivo no involucrado en actividades con equipos de trabajo.





SEDE CENTRAL



RM DE BOGOTÁ



**PARTICIPANTES
ACTIVIDAD
DICTAMINANDO**



MATRIZ DOFA

Evaluó los aspectos positivos y negativos a nivel interno de la entidad, teniendo en cuenta los cinco (5) valores que propone el actual código de integridad del servidor público, utilizando la matriz de la caja de herramientas.

MATRIZ DOFA

| | ASPECTO POSITIVO | ASPECTO NEGATIVO |
|---------|--|--|
| INTERNO | Aquí se enlista las FORTALEZAS identificadas. | Aquí se enlista las DEBILIDADES identificadas. |
| EXTERNO | Aquí se enlista las OPORTUNIDADES identificadas. | Aquí se enlista las AMENAZAS identificadas. |



Nuestros Valores

JUSTICIA

DILIGENCIA

COMPROMISO

HONESTIDAD

RESPECTO



3

RESULTADOS
DOFA
Y CAME

CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



INTERNO

ASPECTOS POSITIVOS



- Existe personal líder

- Trabajo en equipo, identificados con buenas prácticas.

- Compromiso y valores por parte de algunos funcionarios.

- Líderes o pares que fomentan el valor al interior de los grupos de trabajo.

- Procedimientos actualizados para una mejor prestación del servicio.

- MATRIZ 😊

a

- Estabilidad laboral

b

- Reorganización de algunas áreas de trabajo.

c

- Programa de inducción y reintegración.

d

- Normas de convivencia / comité de convivencia laboral.

e

- Programa de Incentivos y bienestar laboral.

INTERNO

ASPECTOS NEGATIVOS

▪ Individualismo en el conocimiento laboral y en el desarrollo de funciones.

a

▪ Sobrecarga laboral para algunos funcionarios.

▪ Deficiencia en la atención al ciudadano

b

▪ Maltrato verbal y psicológico entre funcionarios, genera mal clima laboral.

▪ Falta de capacitación y reinducción al personal presencial.

c

▪ Las faltas disciplinarias no cumplen su finalidad, se puede hacer lo que quiera.

▪ Disminución de presupuesto para actividades de integración e incentivos.

d

▪ Funcionarios en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley.

▪ Falta de personal en las áreas para prestación de servicio.

e

▪ Ausentismo laboral y retiro de funcionarios en aumento



INTERNO

ASPECTOS NEGATIVOS

- Permisos sindicales se usan en aspectos personales más no en funciones sindicales.

f

- Las evaluaciones de desempeño son flexibles y calificados sin objetividad.

- Personal reubicado sin cumplir con las especificaciones de estas características.

g

- Los acuerdos de gestión deberían evaluar aspectos éticos y de comportamiento.

- Falta de incentivos a contratistas y en funcionarios en provisionalidad.

h

- Al momento de entregar un puesto de trabajo el funcionario omite información.



EXTERNO

ASPECTOS POSITIVOS



▪ Las plataformas tecnológicas facilitan la elaboración de actividades.

▪ Apoyo de entes nacionales y distritales a la gestión administrativa.

▪ Convenios interadministrativos de capacitación o estudios.

▪ Estímulos: comisiones de trabajo o estudio.

▪ Postulación premio mejor servidor público.

a

▪ Estrategias de atención a ciudadanos y grupos de interés.

b

▪ Lineamientos sobre conflictos de intereses.

c

▪ Lineamientos nacionales sobre la gestión del talento humano.

d

▪ Medición de la nación en temas de transparencia.

e

▪ Modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.

EXTERNO

ASPECTOS NEGATIVOS

▪ Deficiencia de personal para la prestación de los servicios.

a

▪ Discrepancia de conceptos de la gestión administrativa.

▪ Demanda externa de información institucional.

b

▪ Baja campaña de denuncia a la corrupción.

▪ Los perfiles de los funcionarios no siempre corresponden a los cargos.

c

▪ Desconocimiento de los servicios que presta la entidad por parte de los ciudadanos.

▪ Declive de la imagen Institucional.

d

▪ Imagen institucional en parte desvirtuada.

▪ Aumento del número de tutelas por vulnerabilidad de derechos a clientes.

e

▪ Aumento fallos de tutela por vulneración de derechos en la prestación de servicios.





MATRIZ CAME

Promueve estrategias de acción y mejora de la gestión ética de la entidad, por medio del cruce de las variables identificadas en el DOFA.

MATRIZ CAME

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---------------|--|--|
| OPORTUNIDADES | ESTRATEGIA OFENSIVA | ESTRATEGIA DE REORIENTACIÓN |
| | MAX - MAX Estrategias que potenciando las fortalezas puedan aprovechar mejor las oportunidades. | MIN - MAX Estrategias que superando la debilidad podrá aprovechar las oportunidades. |
| AMENAZAS | ESTRATEGIA DEFENSIVA | ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA |
| | MAX - MIN Estrategias que permitan acentuar las fortalezas, así se podrán minimizar las amenazas. | MIN - MIN Estrategias que superando las debilidades podrán minimizar el efecto de las amenazas. |



▪ Fortalecer gestión de comunicación externa de la entidad.

a

▪ Mayor empoderamiento de la gestión ética por medio del comité de integridad.

▪ Fomentar los programas de inducción y reinducción.

b

▪ Mantener actualizado el Plan anual de vacantes para proveer recursos.

▪ Facilitar espacios para aclarar conceptos y dudas frente a los procesos de la entidad.

c

▪ Fomentar participación de funcionarios en la toma de decisiones administrativas.

▪ Postulación de funcionarios a mejores servidores públicos.

d

▪ Promocionar mejor funcionario del mes en las sedes de trabajo con incentivo.

▪ Potenciación del nivel Directivo o de funcionarios con mando en liderazgo.

e

▪ Servidores empedrados con el programa delinquir no paga.





- Capacitar a los funcionarios en atención al ciudadano.

- Proponer estudio de cargas laborales y estudio de ampliación de planta.

- Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.

- Implementación de procesos de reinducción e inducción, tema de valores.

- Ejecución de acciones disciplinarias impuestas a funcionarios.

a

- Decálogo de conducta y ética sindical incluida en el código de ética de la entidad.

b

- Contacto personal aclara conceptos, permite consensos.

c

- Proponer creación de youtuber penitenciario, para aumentar imagen.

d

- Mejorar la distribución de cargas laborales, trabajo equitativo.

e

- Desvincular por resultados de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.



- Propuestas sindicales incluidas en las evaluación de desempeño.

- Seguimiento a las propuestas sindicales y sus tiempos de ejecución

- Promover campañas de denuncia contra la corrupción.

f

- Directivos y jefes participando en actividades de talento humano.

g

- Revisar y corroborar funcionarios con reubicación laboral.

h



- OFIDI más empoderada, aplicando la función preventiva y/o correctiva.

- Fortalecer mecanismos de prevención y lucha contra la corrupción, campañas.

- Empoderar medición del clima y cultura organizacional.

- Incluir en programa de incentivos a contratistas y provisionales.

- Generar acciones de alto impacto a partir de la medición de Índice de Transparencia.

a

- Fortalecimiento de redes de apoyo y convenios interadministrativos.

b

- Incluir en la EDL- evaluación cualitativa de los valores.

c

- Desarrollar competencias éticas por medio de los programas de inducción y reinducción.

d

- Desarrollar competencias éticas por medio de cursos complementarios de la DIRES.

e

- Fortalecer competencias de servicio al ciudadano y grupos de interés.

CAME

AMENAZAS/FORTALEZAS

- Fomentar buenas prácticas en seguridad de la información.

f

- NOTINPEC más innovador, fresco y con mayor diseño para vender imagen.

- Movilizar acciones éticas por parte del Comité de Integridad.

g



▪ Líderes comprometidos con la misión de la entidad, con la camiseta puesta.

a

▪ Desvincular funcionarios y directivos por hechos de corrupción.

▪ Estudiar posibilidad de vinculación de contratistas destacados en provisionalidad.

b

▪ Sindicatos unificados, reconocidos por ser garantes de los derechos de los trabajadores.

▪ Posibilidad de cambio de nombramiento de provisionales en mejores grados.

c

▪ Verificar con la ARP, los dictámenes médicos otorgados a funcionarios por reubicación.

▪ Reorganizar asignación de funciones en puestos de trabajo de acuerdo a empleo.

d

▪ Evitar el clientelismo, realizar selección de personal contratista y en provisionalidad.

▪ Mejorar índices de medición nacional en temas de transparencia y FURAG.

e

▪ Ser más flexivos en cambios de puestos de trabajo del funcionario.

▪ MATRIZ





4

RESULTADOS FURAG

CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



INPEC
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

 **MINJUSTICIA**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACION



TALENTO HUMANO

1

DIRECCIONAMIENTO
ESTRATÉGICO

2

GESTIÓN CON
VALORES

3

EVALUACIÓN DE
RESULTADOS

4

INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN

5

GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO

6

CONTROL INTERNO

7

POLÍTICAS

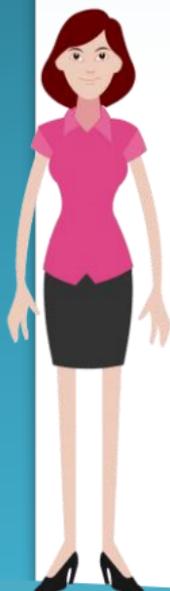
TALENTO HUMANO

INTEGRIDAD

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

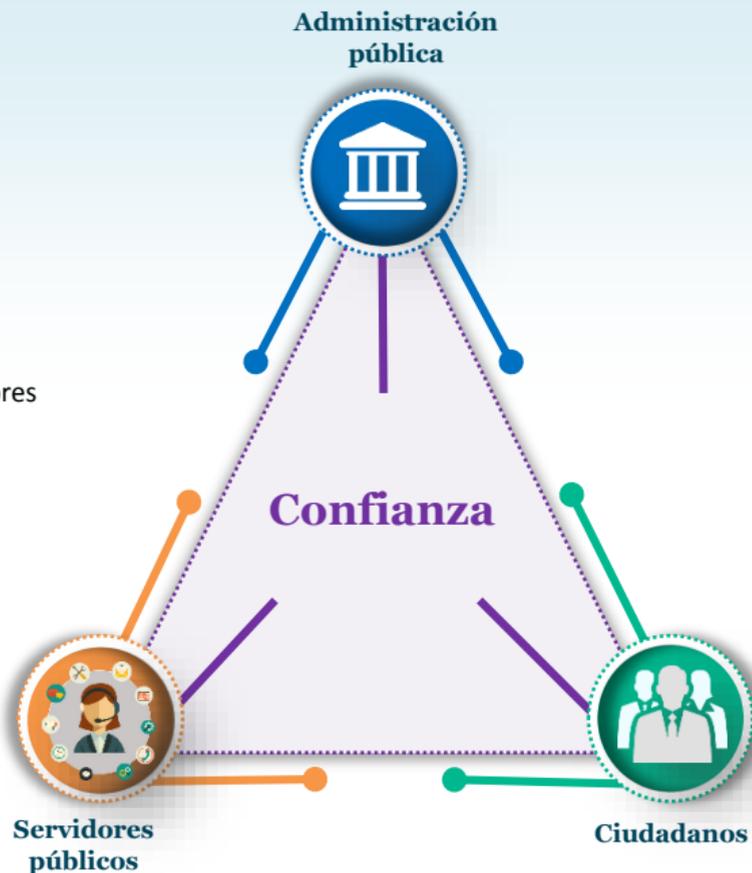
Las dimensiones operativas se desarrollan a través de **políticas de gestión y desempeño** institucional.



❑ Política de Integridad

El Código de Integridad es una estrategia innovadora de cambio cultural en las entidades y servidores públicos.

DAFP.



❑ Pilares de la estrategia

Valores del servicio público



Valores y principios desde una visión preventiva y positiva.

Código de Integridad



Sistema de socialización y apropiación fácil de usar

Caja de Herramientas



Seguimiento y evaluación del proceso.

Medición de avances



Sostenibilidad en el tiempo relación con gestión de la entidad

MIPG v2

□ Medición del **FURAG 2017**

La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de MIPG.

Para efectos del informe, los grupos conformados por la metodología expuesta, tanto para las entidades del orden nacional como del orden territorial, se denominaron **GRUPO PAR**.



Entre el 17 de octubre y el 26 de noviembre de 2017, se llevó a cabo la medición del FURAG; el propósito fue determinar la línea base a través de la cual la entidad identifica su grado de acercamiento a dicho marco de referencia.

Para el análisis de resultados de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, se organizaron en 5 grupos teniendo en cuenta: Presupuesto de inversión y de Funcionamiento, N° de servidores, N° de regionales o seccionales, N° de trámites y N° de entidades adscritas o vinculadas (solo para cabezas de sector).

Dentro de cada **grupo par**, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron y sub-agruparon en quintiles.

El **QUINTIL** es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con **buen desempeño** estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con **bajo desempeño** se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).



❑ Política de **Integridad**

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse, lograr sus objetivos y resultados.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente en promover la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Índice de desempeño INPEC:

| Puntaje Entidad | Puntaje máximo Grupo Par |
|-----------------|--------------------------|
| 73,5 | 88,3 |



HONESTIDAD

RESPECTO

CÓDIGO DE ÉTICA

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

¡GRACIAS!