

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
(CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

Fecha:	16 DE JULIO DEL 2015
Hora:	9:00 AM
Lugar:	ESTABLECIMIENTO CAMIS DE ACACIAS
AGENDA:	
1.	PRESENTACIÓN DE INFORME DEL DIAGNÓSTICO ÉTICO DEL INPEC.
2.	PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA
3.	PROCEDIMIENTO A RELIZAR PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
4.	PROPUESTA DE VALORES ÉTICOS Y MESAS DE TRABAJO

DESARROLLO DE LA AGENDA:	
	<p>SE REÚNEN EN LA OFICINA DIRECCIÓN COLONIA AGRICOLA DE ACACIAS EL SECRETARIO DEL CÓMITE DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO Y LÍDER DEL PROCESO PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DE LA ENTIDAD, EL DOCTOR JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS, LA PROFESIONAL DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN EDITH JOHANNA VELASCO ATUESTA Y EL DELEGADO DE LA OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSPECTOR NELSON YAIR ROMERO MUÑOZ CON LOS DELEGADOS DE LOS ERON CAMIS Y EPMSC ACACIAS CON EL PROPÓSITO DE REALIZAR LA MESA DE TRABAJO CORRESPONDIENTE A LA ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL DOCUMENTO ÉTICO DEL INSTITUTO.</p> <p>EL JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN PRECEDE LA REUNIÓN DESCRIBIENDO LOS RESULTADOS Y EL ANALISIS DE LA INFORMACIÓN CON RESPECTO AL INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA, CON LOS SIGUIENTES CONTENIDOS:</p> <p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA: ES EL RECUENTO DE LAS ACCIONES QUE SE FORMULARON EN LA METODOLOGÍA Y QUE SE CONTEXTUALIZARON PARA OBTENER LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN. ▪ RESULTADOS POR NIVEL Y CATEGORÍAS: ES EL COMPENDIO GENERAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR CATEGORÍA Y REACTIVOS, DESCRIBE DE ACUERDO A UN PARÁMETRO CROMÁTICO LAS ACCIONES QUE SE DEBEN ADELANTAR EN EL PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA DEL INSTITUTO.

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Brigadier General
JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN
Director General INPEC

JORNADA DE ACUERDOS (ACTO DEL INSTITUTO (INPEC) 2013
Director General del INPEC
Comité de Ética y Buen Gobierno del INPEC
Oficina de Planeación y Gestión de Recursos Humanos

Oficina de Planeación y Gestión de Recursos Humanos (OPG) - Oficina Asesora de Planeación

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) presta a su comunidad de gestión integral, eficiente y transparente en la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios a las personas privadas de libertad, además como fundamento esencial de su Gestión Social del Gobierno Nacional, el conjunto de normas, estándares, procedimientos y mecanismos que le permiten el cumplimiento del Modelo de Gestión Social para el Sistema de Justicia, orientados a promover y facilitar el cumplimiento de la Ley de Promoción, Rehabilitación y Responsabilidad Social de la Entidad, de acuerdo a la estructura actual de su cultura organizacional.

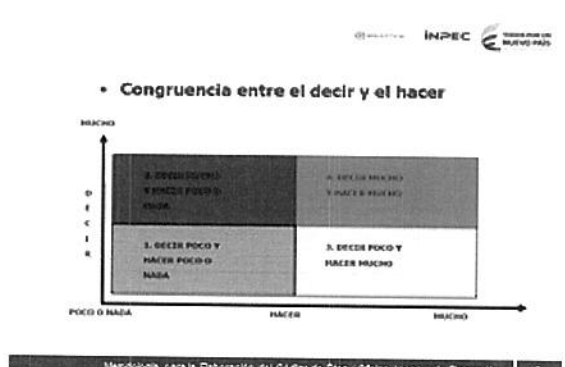
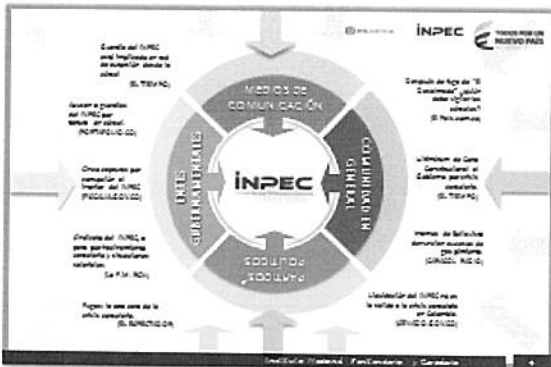
Por lo tanto, la reestructuración del Código de Ética del Instituto permitirá no sólo fortalecer y asegurar la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios, sino también ser una herramienta de acompañamiento para la gestión y el cumplimiento de la Ley de Promoción, Rehabilitación y Responsabilidad Social de la Entidad, de acuerdo a la estructura actual de su cultura organizacional.

Además que la información contenida en el presente es solo de carácter informativo y la institución no se hace responsable de las acciones que se tomen en consecuencia con el presente documento.

Oficina de Planeación y Gestión de Recursos Humanos (OPG) - Oficina Asesora de Planeación

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA	1
RESULTADOS POR NIVEL Y CATEGORÍAS	2

Oficina de Planeación y Gestión de Recursos Humanos (OPG) - Oficina Asesora de Planeación



ACTA N° 121

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

I Instrumento de Percepción de la Gestión Ética

Instrumento de medición y evaluación

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Principios y valores éticos generales	1	6	Falencias en ética
Principios y valores éticos en la gestión	2	7	Falencias en la
Integridad de los Decretos en la Gestión Ética	3	8	Falencias en el
Falencias en los	4	9	Conductas y
Falencias en los	5		procedimientos

Instrumento de medición y evaluación

De qué manera se a realiza (pregunta). Tasa con (1) especies de respuesta. Las cuales se clasifican a continuación según la metodología Likert Likert.

Muy en desacuerdo	01	Muy en desacuerdo
En desacuerdo	02	
En desacuerdo	03	No de acuerdo en
En desacuerdo	04	de acuerdo
En desacuerdo	05	Muy de acuerdo
No sé.	06	

Instrumento de medición y evaluación

El proceso metodológico es esencial para la realización del Diagnóstico Ético del INPEC (DE), toda vez que garantiza y se sustentan por cuatro (4) momentos metodológicos esenciales, donde se los desglosan:

- 01 Organización del equipo responsable del Diagnóstico y definición de roles.
- 02 Preparación de los instrumentos y selección de la muestra participante para el diagnóstico de la muestra.
- 03 Selección de las encuestas al Tipo de Muestra seleccionada.
- 04 Realización de la recolección y análisis de la información recolectada en la aplicación del instrumento.

01 ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO RESPONSABLE DEL DIAGNÓSTICO

El equipo responsable para el Diagnóstico Ético Institucional (DE) define conformado por:

a	Ministración de la	d	Formación técnica de
b	Circular N° 0023 del 11 de mayo del 2018	e	Estadística interna N° 027, 028 y 029
c	Formación de capacitación al personal	f	Legis y normativa N° 001 INPEC, 1 y 101

02 PREPARACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

a	Ministración de la	Muestra de	365
b	Muestra de	Muestra de	6
c	Muestra de	Muestra de	20
		Muestra de	337

TOTAL DE LA MUESTRA SELECCIONADA: 376

TOTAL DE LA MUESTRA PARTICIPANTE: 364

ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

03 **APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS AL TALENTO HUMANO SELECCIONADO**

Con apoyo de los Apoyados Cívicos, se realizaron mesas de trabajo con los Directores Regionales y los Subdirectores, y con la participación de los miembros de la Mesa de Trabajo de la Oficina de Planeación y Estrategia.

a Comunicación al personal seleccionado.

b Organización de la planta participativa.

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

04 **CONSOLIDACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

La Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Estrategia de Información realizaron la consolidación y análisis de la información recolectada en la aplicación de los instrumentos, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- La utilidad de los datos de los instrumentos.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.
- Los términos que se utilizarán en el instrumento.

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

2 **Resultados por nivel y categorías**

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

Valoración Cromática

PARÁMETRO CROMÁTICO Y VALORACIÓN POR FRANJAS:

ROJO	NARANJA	AMARILLO	VERDE
Rango 01001 a 01005	Rango 01006 a 01010	Rango 01011 a 01015	Rango 01016 a 01020
ALTA RIESGO	ALTA RIESGO	ALTA RIESGO	ALTA RIESGO
Indica una situación crítica que requiere atención inmediata y acciones correctivas a la brevedad.	Indica una situación crítica que requiere atención inmediata y acciones correctivas a la brevedad.	Indica una situación crítica que requiere atención inmediata y acciones correctivas a la brevedad.	Indica una situación crítica que requiere atención inmediata y acciones correctivas a la brevedad.

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

General

El 92% de los participantes en el proceso de estructuración del Código de Ética Institucional, se encuentran en el nivel de participación de los Directivos, Profesionales y Técnicos.

92%

CATEGORÍA I

CATEGORÍA	PRINCIPALES VALORES PERSONALES	Porcentaje
DIRECTIVO	92%	
PROFESIONAL	90%	
TÉCNICO	94%	

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

Principales Valores Éticos Personales

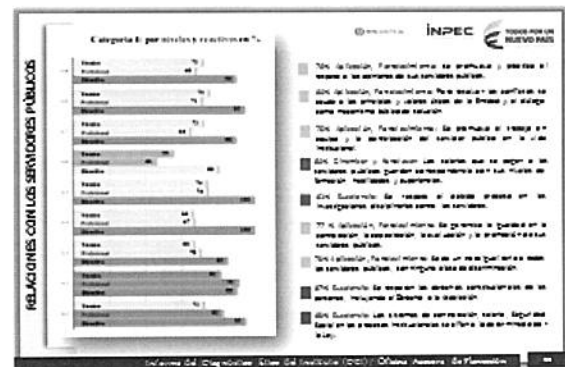
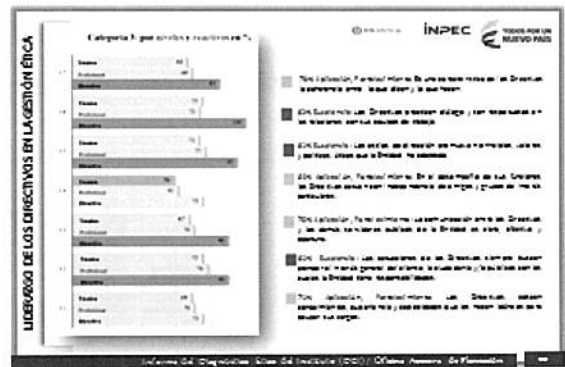
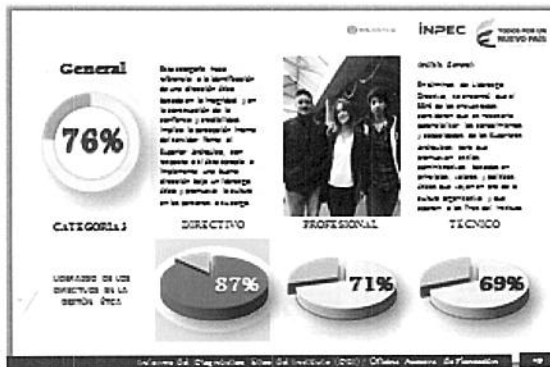
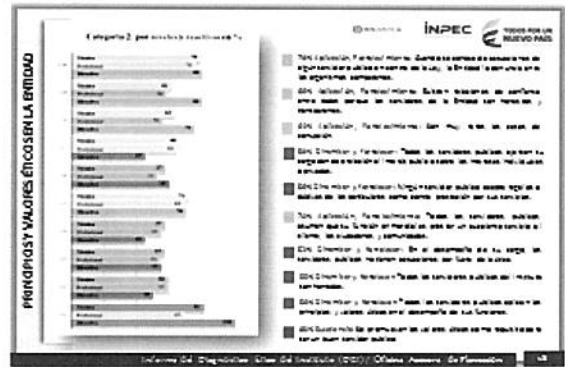
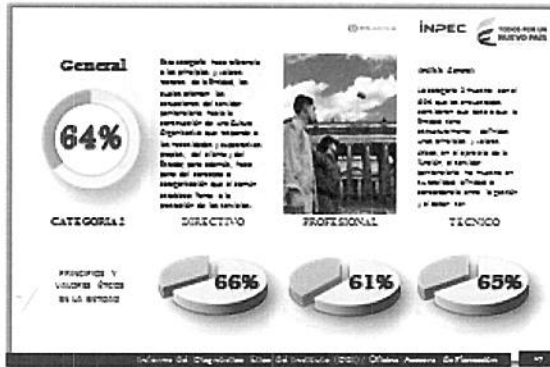
- Integridad: Para cumplir con las funciones, se debe actuar con honestidad y transparencia.
- Responsabilidad: Cumplir con las funciones y tareas asignadas, así como con las obligaciones de los funcionarios públicos.
- Respeto: Respetar a los demás, así como a las instituciones y a la ciudadanía.
- Transparencia: Actuar de manera transparente en el desempeño de las funciones.
- Compromiso: Comprometerse con el bien común y con la ciudadanía.
- Ética: Actuar de acuerdo con los principios éticos y deontológicos.
- Integridad: Actuar de manera honesta y transparente.
- Responsabilidad: Cumplir con las funciones y tareas asignadas.
- Respeto: Respetar a los demás, así como a las instituciones y a la ciudadanía.
- Transparencia: Actuar de manera transparente en el desempeño de las funciones.
- Compromiso: Comprometerse con el bien común y con la ciudadanía.
- Ética: Actuar de acuerdo con los principios éticos y deontológicos.

Informe 04 - Dirección Ejec. de Instit. (DII) / Oficina Asesora de Planeación

ACTA N° 121

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:



ACTA N° 121

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

General

70%

CATEGORÍA 5

RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

INPEC

El 70% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

96% 63% 52%

INPEC

Categoría 5 por actividad y reactivo n° 1

Actividad	Reactivos	Respuestas
Mantenimiento de la infraestructura	1	100%
Mantenimiento de la infraestructura	2	100%
Mantenimiento de la infraestructura	3	100%
Mantenimiento de la infraestructura	4	100%
Mantenimiento de la infraestructura	5	100%
Mantenimiento de la infraestructura	6	100%
Mantenimiento de la infraestructura	7	100%
Mantenimiento de la infraestructura	8	100%
Mantenimiento de la infraestructura	9	100%
Mantenimiento de la infraestructura	10	100%

INPEC

El 85% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

85% 75% 65%

General

83%

CATEGORÍA 6

RELACIONES CON OTROS ENTIDADES

INPEC

El 83% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

98% 77% 75%

INPEC

Categoría 6 por actividad y reactivo n° 1

Actividad	Reactivos	Respuestas
Mantenimiento de la infraestructura	1	100%
Mantenimiento de la infraestructura	2	100%
Mantenimiento de la infraestructura	3	100%
Mantenimiento de la infraestructura	4	100%
Mantenimiento de la infraestructura	5	100%
Mantenimiento de la infraestructura	6	100%
Mantenimiento de la infraestructura	7	100%
Mantenimiento de la infraestructura	8	100%
Mantenimiento de la infraestructura	9	100%
Mantenimiento de la infraestructura	10	100%

INPEC

El 85% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

85% 75% 65%

General

73%

CATEGORÍA 7

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

INPEC

El 73% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

95% 62% 62%

INPEC

Categoría 7 por actividad y reactivo n° 1

Actividad	Reactivos	Respuestas
Mantenimiento de la infraestructura	1	100%
Mantenimiento de la infraestructura	2	100%
Mantenimiento de la infraestructura	3	100%
Mantenimiento de la infraestructura	4	100%
Mantenimiento de la infraestructura	5	100%
Mantenimiento de la infraestructura	6	100%
Mantenimiento de la infraestructura	7	100%
Mantenimiento de la infraestructura	8	100%
Mantenimiento de la infraestructura	9	100%
Mantenimiento de la infraestructura	10	100%

INPEC

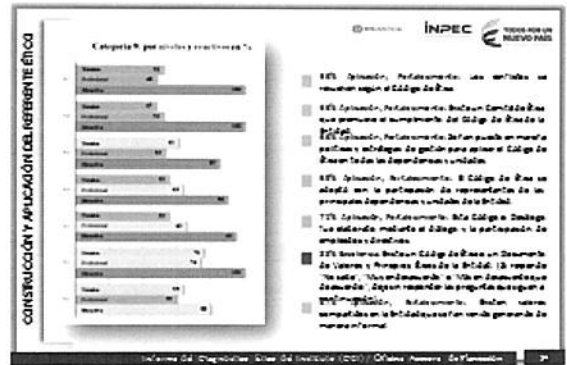
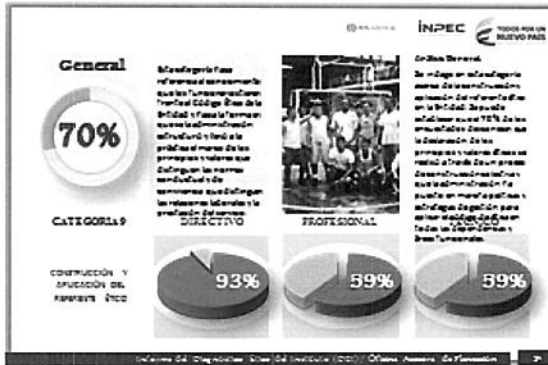
El 85% de las encuestas realizadas en esta actividad se realizaron en la actividad con respecto a la relación para la contratación y proveedores de servicios, donde se realizaron encuestas con los proveedores de servicios de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución, la relación de mantenimiento de la infraestructura de la institución.

PROFESIONAL

85% 75% 65%

ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

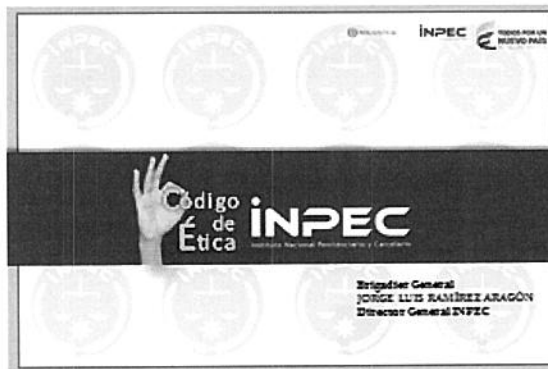
DESARROLLO DE LA AGENDA:



LOS ASISTENTE MOSTRARON INTERÉS SOBRE LOS RESULTADOS ARROJADOS POR EL DIAGNOSTICO ÉTICO INSTITUCIONAL, MENCIONARON ENTRE OTROS, QUE DEFINITIVAMENTE HAY QUE TRABAJAR EN PRO DE MEJORAR NUESTRA PROPIA PERCEPCIÓN Y COMPORTAMIENTO PARA ASÍ, EVIDENCIAR EN EL EJERCICIO DE NUESTRA GESTIÓN INTERNA Y EXTERNAMENTE QUE EL INPEC ES UN INSTITUTO QUE PROMUEVE BUENAS PRACTICAS PENITENCIARIAS Y QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SON UN EJEMPLO NACIONAL.

EL JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y SU EQUIPO DE TRABAJO EXPONEN LA METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DEL INSTITUTO.

2.



ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 1

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 2

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 3

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 4

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 5

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 6

ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

EN ESTE SENTIDO SE DESCRIBIÓ QUE AL DIRECTOR GENERAL SE LE PRESENTÓ UNA PROPUESTA DE TRABAJO EN DONDE TENIENDO EN CUENTA LA METODOLOGÍA COMO LÍDER DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL LAS ACCIONES A SEGUIR ANTE ESTAS DISYUNTIVAS, LAS CUALES SE ENFOCÓ EN:

1. LA TEMPORALIDAD PARA TRABAJAR EL CÓDIGO DE ÉTICA SERÁ CON RAPIDEZ PARA OBTENER PRONTAMENTE EL DOCUMENTO.
2. LA ESCALA DE PARTICIPACIÓN SERÁ CON UN PEQUEÑO NÚCLEO (GRUPO FOCAL), LOS CUÁLES SON: EPMSC-R.M. VILLAVICENCIO, EPMSC ACACIAS Y CAMIS.
3. EL ENFOQUE PEDAGÓGICO SERÁ MOTIVADOR, ESTARÁ CENTRADO EN LA FORMULACIÓN DE VALORES A PARTIR DE IDEALES ESTABLECIDOS.

2 Procedimiento

- 1 Sensibilización y apropiación conceptual
- 2 Identificación Principios éticos establecidos en el Código de Buen Gobierno
- 3 Formulación de Valores Éticos Institucionales
- 4 Formulación directrices para la gestión ética
- 5 Redacción del Documento Código de ética
- 6 Adopción y divulgación del Código de Ética

Código de Ética de INPEC: Oficina Asesora de Planeación

3.

1. Sensibilización y apropiación conceptual

Los **Códigos de Ética** son el fundamento de referencia para guiar el énfasis en el día a día de la entidad. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que se conforman con el Código de Buen Gobierno.

En una gestión ética se debe tener en cuenta el sentido que posee la Ética y lo que supone desarrollar un buen ambiente, así como el cumplimiento de los estándares de la Ética y asegurar los recursos de modo que los valores éticos, representen realmente a la entidad. Así mismo, se debe tener en cuenta que la Ética es un pilar fundamental y que debe ser el eje central para la selección de los estándares que pueden guiar a la entidad de la misma manera que un estándar.

Código de Ética de INPEC: Oficina Asesora de Planeación

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Slide 13: FUNDACIÓN PÚBLICA: es aquella que se funda... FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión...

Slide 14: FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión... PRINCIPIOS: se refieren a las normas...

Slide 15: EL PAPEL DE LA ÉTICA EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA... FUNDACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y RESPUESTA...

Slide 16: FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión... FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión...

Slide 17: FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión... FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión...

Slide 18: FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión... FUNDACIÓN PÚBLICA: se refiere a la gestión...

ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

1. LA ÉTICA APLICADA A LA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Definir qué es (1) gestión pública ética, sus principios y valores éticos de una entidad u organización.

El funcionario público es el sujeto de la ética pública. Su conducta debe ser transparente y responsable. La ética pública es el conjunto de principios y valores que rigen la conducta de los funcionarios públicos. La ética del funcionario es el conjunto de principios y valores que rigen la conducta del funcionario público. La ética del servicio público es el conjunto de principios y valores que rigen la conducta del servicio público. La ética del ciudadano es el conjunto de principios y valores que rigen la conducta del ciudadano. La ética del sistema es el conjunto de principios y valores que rigen la conducta del sistema.

2. Identificar principios éticos

El Código de Ética sentenció los Principios Éticos, los valores institucionales que se desprenden de los Principios y las Directrices para la Gestión Ética, que se estructuran como un sistema de normas para tener en cuenta al momento de las acciones adoptadas. Por lo tanto, un primer grupo público comenzó a discutir los Principios Éticos de la Entidad.

Para ello, se realizó un taller de formulación del Código de Ética en el marco de la Unidad, por lo tanto en su formulación se debe tener en cuenta los Principios Éticos, adoptados por la Entidad.

Signos de los principios éticos son:

- El código general para el ejercicio de la función pública.
- Es un código de la función pública de carácter de vida en todos los niveles.
- Los valores institucionales.
- La finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de la convivencia de la vida de toda la población.
- La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
- Quien administra debe ser transparente y los resultados de su gestión.
- Los servidores públicos deben participar en el desarrollo público de la entidad.

3. Formulación Valores Éticos

La formulación de los valores éticos institucionales se realizó con base en los Principios Éticos previamente definidos. Por lo tanto, se debe en relación a los Principios Éticos de Buen Gobierno y conductas por el Estado según lo sugiere en la Metodología del IJIC.

Un espacio de participación por parte de los funcionarios en la estructuración del Código de Ética se realizó en la Unidad de la Entidad.

4. Formulación Directrices Éticas

La formulación de Directrices para la gestión ética tuvo como finalidad de establecer los valores institucionales que se aplican a los valores éticos en la Gestión de la Vida en su relación con los Principios Éticos.

Se significa que las Directrices para la gestión ética son un sistema de normas que sirven de guía a los funcionarios públicos para la gestión ética en la Unidad.

Signos de las Directrices que se deben tener en cuenta:

- Directrices de la Constitución.
- Directrices de los Principios Éticos de la Entidad.
- Directrices de los Principios Éticos de Buen Gobierno.
- Directrices de los Principios Éticos de Buen Gobierno.
- Directrices de los Principios Éticos de Buen Gobierno.
- Directrices de los Principios Éticos de Buen Gobierno.

5. Redacción del Documento

Se sugiere que el Código de Ética se redacte con base en la metodología del IJIC, que tiene la finalidad de estructurar el Código de Ética de la organización, por lo tanto se debe tener en cuenta la importancia de que los funcionarios comprendan y se adhieran a los valores institucionales que se establecieron en el Código de Ética.

estructura del documento:

- PRELIMINAR DE LA DIRECTIVA / COMITÉ DE ÉTICA Y SUS OBJETIVOS
- INTRODUCCIÓN
- ALCANCE NORMATIVO
- DEFINICIONES
- OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y OBJETIVO
- PRINCIPIOS ÉTICOS
- DECLARACIÓN DE VALORES
- DIRECTRICES ÉTICAS

YA TENIENDO CLARO EL OBJETIVO DE LA METODOLOGÍA Y DEL APORTE QUE COMO SERVIDORES PÚBLICOS DESDE EL EJERCICIO DE FUNCIÓN EN LOS ERO, SE DISPONE A PRESENTAR LA PROPUESTA A EVALUAR POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DE ACUERDO AL INFORME PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA CÓDIGO DE ÉTICA.

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Propuesta Principios y Valores Éticos

Misión del INPEC

Contribuimos al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad, a través de los servicios de tratamiento penitenciario, atención básica y seguridad, fundamentados en el respeto de los derechos humanos.

4.

Visión del INPEC

El INPEC será reconocido por su contribución a la justicia, mediante la prestación de los servicios de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención básica, reinserción y rehabilitación de la población reclusa, apoyados en una gestión eficiente, innovadora y transparente e integrada por un sólido compromiso con el país y la sociedad.

ESTRUCTURA OZ

PROPUESTA VALORES ÉTICOS

COMPROMISO, INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD, JUSTICIA, EFICIENCIA, SERVICIO, TRANSPARENCIA

El Instrumento Ético es el conjunto de normas que establece el cumplimiento de nuestros valores y normas de la Vida Institucional.

La aplicación de estos valores deben ir de la mano con los Valores Institucionales, puesto que son el fundamento de la gestión institucional y la esencia de la labor de nuestros funcionarios, según el compromiso de la Unidad en el mejor servicio social nacional e institucional.

ACTA N° 121 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

COMPROMISO

CONDICIÓN SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATADOS

1. Trabaja comprometido antes por el logro de las acciones y metas del DDEC.
2. Se respaldan normas y procedimientos por cumplir con sus funciones, actividades y otras asignadas de manera ética y profesional, de manera ética y con el ejemplo.
3. Tiene un proyecto dentro del servicio de su función, fundamentado en la experiencia y conocimiento de la información. Lo que le permite reaccionar y responder a los retos de su gestión frente al actual o futuro del DDEC.
4. Se tiene parte de un equipo de trabajo, en su momento antes por generar acciones de información de la información. Lo que le permite reaccionar y responder a los retos de su gestión.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 20

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

COMPROMISO

ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Se tienen la parte que define claramente antes por los retos y metas que se espera el DDEC con respecto a su Directiva Estratégica.
2. Se respaldan las por acciones a sus metas y fundamentos las acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.
3. Promueve el cumplimiento de sus metas, pues se asegura personalmente de que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.
4. Promueve los fundamentos del Plan Anual de Gestión Laboral y Plan de Cooperación del DDEC.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 21

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

COMPROMISO

PROVEEDORES

1. Tiene claro que el cumplimiento de las metas de estrategias del DDEC requieren recursos humanos, físicos y tecnológicos del P. No. Por tanto, cumple con los tiempos establecidos de prestación y entrega.
2. Actúa de acuerdo a la realidad con compromiso con la Entidad. Dependiendo de las necesidades que los bienes y servicios que se entregan a la Entidad de manera ética y profesional, de manera ética y con el ejemplo.
3. Son conscientes por recibir productos comerciales éticos y comprometidos. Se tienen y son conscientes de las metas de cumplimiento en los procesos por la prestación de sus servicios comerciales.
4. Comparan las ofertas éticas del DDEC, entregando a las relacionadas con la prestación de servicios, en cuanto a los que se debe cumplir con una buena calidad y que respalda las ofertas éticas de manera ética y profesional.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 22

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

EFICIENCIA

SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATADOS

1. Organiza y desarrolla sus acciones y actividades de labor en función de las metas y estrategias institucionales.
2. Actúa con ética y según lo que se pide de manera ética, profesional y de manera ética y con el ejemplo.
3. Se asegura de realizar actividades éticas que respaldan el cumplimiento de las metas de cumplimiento en los procesos de cumplimiento de sus servicios comerciales.
4. Sigue las metas a su vez de ser ético de cumplir el desarrollo y el cumplimiento de la gestión de los recursos de manera ética y profesional.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 23

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

EFICIENCIA

ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Organiza las acciones y recursos del DDEC para el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
2. Hace una mejor calidad y seguridad de cumplir el servicio de manera ética y profesional, de manera ética y con el ejemplo.
3. Promueve el desarrollo de proyectos para cumplir las estrategias, acciones y actividades, de tal manera que parte de las actividades generen el cumplimiento de los objetivos y la seguridad de los recursos humanos.
4. Tiene la habilidad para estimular las acciones y metas de su equipo de trabajo, y generar la meta ética y la eficiencia administrativa.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 24

DEFINICIÓN
Se le asignación personal y profesional del servidor penitenciario y sus acciones que el DDEC se define en su punto, programas y proyectos. Fundamentos el requerimiento y uso eficiente de los recursos. Tienen en el propósito estratégico de la Entidad.

EFICIENCIA

ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Organiza las acciones y recursos del DDEC para el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
2. Hace una mejor calidad y seguridad de cumplir el servicio de manera ética y profesional, de manera ética y con el ejemplo.
3. Promueve el desarrollo de proyectos para cumplir las estrategias, acciones y actividades, de tal manera que parte de las actividades generen el cumplimiento de los objetivos y la seguridad de los recursos humanos.
4. Tiene la habilidad para estimular las acciones y metas de su equipo de trabajo, y generar la meta ética y la eficiencia administrativa.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación 25

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INTEGRIDAD

DEFINICIÓN
Es la cualidad del servidor para rechazar cualquier forma de corrupción, a pesar de estar a las órdenes, normas y procedimientos para el desempeño de sus funciones. Es decir, cumplir fielmente el deber cuando se enfrenta a situaciones que impliquen un conflicto de intereses. Se trata de una cualidad que implica la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto a las normas, la transparencia, el control de los actos, la objetividad, la imparcialidad y la firmeza que debe prevalecer en las decisiones del funcionario penitenciario.

Conducta
SEÑALES POSITIVAS CONTRARIAS

1. Carece de buena reputación, ya sea en el ámbito profesional y/o en el ámbito personal por haber incurrido en actos que comprometen su honorabilidad y/o integridad.
2. Aplica criterios de favoritismo al momento de asignar o distribuir recursos, presupuesto o materia adscrita y/o asignada, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Promueve los propios intereses en el ejercicio de sus funciones y en el uso de los recursos que se le asignan, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 20

INTEGRIDAD

DEFINICIÓN
Es la cualidad del servidor para rechazar cualquier forma de corrupción, a pesar de estar a las órdenes, normas y procedimientos para el desempeño de sus funciones. Es decir, cumplir fielmente el deber cuando se enfrenta a situaciones que impliquen un conflicto de intereses. Se trata de una cualidad que implica la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto a las normas, la transparencia, el control de los actos, la objetividad, la imparcialidad y la firmeza que debe prevalecer en las decisiones del funcionario penitenciario.

Conducta
ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Promueve los intereses de su familia o de sus allegados, generando un conflicto de intereses, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
2. Promueve los propios intereses en el ejercicio de sus funciones y en el uso de los recursos que se le asignan, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 21

INTEGRIDAD

DEFINICIÓN
Es la cualidad del servidor para rechazar cualquier forma de corrupción, a pesar de estar a las órdenes, normas y procedimientos para el desempeño de sus funciones. Es decir, cumplir fielmente el deber cuando se enfrenta a situaciones que impliquen un conflicto de intereses. Se trata de una cualidad que implica la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto a las normas, la transparencia, el control de los actos, la objetividad, la imparcialidad y la firmeza que debe prevalecer en las decisiones del funcionario penitenciario.

Conducta
SEÑALES POSITIVAS

1. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas y superiores, y en la que se le pide.
2. Actúa con integridad y honestidad al momento de asignar o distribuir recursos, presupuesto o materia adscrita y/o asignada, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Promueve los propios intereses en el ejercicio de sus funciones y en el uso de los recursos que se le asignan, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 22

SERVICIO

DEFINICIÓN
Implica la disposición que todo servidor penitenciario y auxiliar muestra en el ejercicio de la gestión administrativa, al atender al ciudadano, cumplir con las necesidades de los usuarios y de los clientes, y de los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Conducta
SEÑALES POSITIVAS CONTRARIAS

1. Tiene una mala actitud al momento de atender al ciudadano, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
2. Usa la información que recibe en el ejercicio de sus funciones para promover los propios intereses y/o los de sus allegados, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Hace un uso indebido de la información que recibe en el ejercicio de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Se responsabiliza por el mal desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 23

SERVICIO

DEFINICIÓN
Implica que todo servidor penitenciario y auxiliar muestra en el ejercicio de la gestión administrativa, al atender al ciudadano, cumplir con las necesidades de los usuarios y de los clientes, y de los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Conducta
ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Realiza un mal uso de la información que recibe en el ejercicio de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
2. Hace un uso indebido de la información que recibe en el ejercicio de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 24

SERVICIO

DEFINICIÓN
Implica que todo servidor penitenciario y auxiliar muestra en el ejercicio de la gestión administrativa, al atender al ciudadano, cumplir con las necesidades de los usuarios y de los clientes, y de los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Conducta
SEÑALES POSITIVAS

1. Tiene una buena actitud al momento de atender al ciudadano, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
2. Promueve los propios intereses en el ejercicio de sus funciones y en el uso de los recursos que se le asignan, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
3. Aplica criterios de favoritismo al momento de asignar o distribuir recursos, presupuesto o materia adscrita y/o asignada, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.
4. Cumple sus deberes de manera adecuada, pero no cumple con las normas y procedimientos que rigen el desempeño de sus funciones, o cuando se le pide evaluar el desempeño propio y de sus colegas de trabajo.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 25

ACTA Nº 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Slide 44: JUSTICIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS. 1. Se concientiza sobre sus roles y responsabilidades... 2. Se responsabiliza por su capacidad de generar equidad... 3. Valora su rol y el de sus pares... 4. Cuida de sus recursos...

Slide 45: JUSTICIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO. 1. Promueve valores... 2. Define reglas... 3. Crea espacios... 4. Promueve en los recursos...

Slide 46: JUSTICIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: SERVIDORES. 1. Se alinea con la gestión... 2. Se compromete... 3. Cumple con las obligaciones... 4. Se esfuerza en la distribución...

Slide 47: TRANSPARENCIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS. 1. Contribuye con la transparencia... 2. Tiene claro... 3. Se esfuerza en su desempeño... 4. Se compromete por el bien...

Slide 48: TRANSPARENCIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO. 1. Desarrolla... 2. Realiza... 3. Aplica... 4. Promueve...

Slide 49: TRANSPARENCIA. DEFINICIÓN: Actitud personal y laboral... CONDICIÓN: SERVIDORES. 1. Proporciona... 2. Se compromete... 3. Realiza... 4. Cuida...

ACTA N° 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Forma parte de la comunidad y participa con la que el servidor tiene a todas las organizaciones laborales. De una manera proactiva el mismo colabora al personal al realizar las funciones asignadas contribuyendo en el trabajo de su función, que le permitan de sus acciones promover la armonía del grupo, tener un buen clima para trabajar y alcanzar los objetivos, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.

CONDICIONES FUNDAMENTALES

1. Cumpla en su lugar de trabajo un ambiente armonioso, digno de todo el personal, dentro de los días de su función, que permita el cumplimiento de sus deberes, generar un buen clima laboral, promover la armonía del grupo y el desarrollo de sus planes.
2. Cumpla afianzarse como un colaborador de las organizaciones laborales asignadas. De manera que al cumplir sus funciones en los tiempos establecidos, promueva la prestación de servicios y la entrega de productos al cliente y la Entidad.
3. Utilice su creatividad y todas las herramientas de su desarrollo laboral, promueva su disciplina, fuerza y perseverancia para superar con el propósito de generar ambientes armoniosos y felices.
4. Se comprometa de que siempre sea la respuesta a todos los requerimientos laborales, por lo cual realice actividades para solucionar dichos requerimientos. Adquiriendo de esta manera nuevas formas de desarrollo.

Código de Ética de INPEC, Oficina Asesora de Planeación 48

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Forma parte de la comunidad y participa con la que el servidor tiene a todas las organizaciones laborales. De una manera proactiva el mismo colabora al personal al realizar las funciones asignadas contribuyendo en el trabajo de su función, que le permitan de sus acciones promover la armonía del grupo, tener un buen clima para trabajar y alcanzar los objetivos, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.

CONDICIONES ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO

1. Tiene la Seriedad para no realizar aquellas acciones que afecten la gestión de las organizaciones laborales y que por el contrario busque mejorar la gestión y el servicio al cliente, que le permita organizar el tiempo de su trabajo y el cumplimiento de sus deberes, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.
2. Cuida de un ambiente armonioso de su función, clima y del respeto de los valores de la Entidad que le permita organizar el tiempo de su trabajo y el cumplimiento de sus deberes, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.
3. Se compromete como asesor para los niveles de trabajo. Promueve la participación y desarrollo de competencias en los miembros de las organizaciones laborales, que le permita organizar el tiempo de su trabajo y el cumplimiento de sus deberes, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.
4. Cuida planes, programas y proyectos en la gestión administrativa a corto, mediano y largo plazo y de asegurar el logro de la misión y visión de la Entidad.

Código de Ética de INPEC, Oficina Asesora de Planeación 49

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Forma parte de la comunidad y participa con la que el servidor tiene a todas las organizaciones laborales. De una manera proactiva el mismo colabora al personal al realizar las funciones asignadas contribuyendo en el trabajo de su función, que le permitan de sus acciones promover la armonía del grupo, tener un buen clima para trabajar y alcanzar los objetivos, proponer y cumplir en los tiempos establecidos.

CONDICIONES

1. Registra, revisa, copia, imprime e imparte la mejor gestión de la Entidad en el momento oportuno, dentro de los tiempos que se requieren para la prestación de servicios y productos que requiere la Entidad.
2. Aplica un estilo de gestión innovador, proactivo y oportuno, en beneficio de todo el Sistema Penitenciario y Carcelario.
3. Forma parte de la estructura organizacional y acciones que genere resultados de alta calidad, promoviendo a la mejora continua de los procesos y servicios.
4. Cuida de su labor administrativa promoviendo sistemas tecnológicos y actividades para la optimización de la prestación de servicios penitenciarios.

Código de Ética de INPEC, Oficina Asesora de Planeación 50

FINALIZANDO LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA SE SOLICITA AL GRUPO DE PARTICIPANTES QUE SE DIVIDAN EN TRES (3) SUBGRUPOS CON EL PROPÓSITO DE INICIAR LAS MESAS DE TRABAJO.

1. UN DELEGADO DE LA SEDE CENTRAL SERÁ EL ACOMPAÑANTE DE LAS MESAS DE TRABAJO
2. SE DELEGA A UN REPRESENTANTE POR MESA DE TRABAJO PARA QUE LIDERE EL GRUPO Y AL FINAL SEA LA PERSONA ENCARGADA DE SOCIALIZAR EL RESULTADO DE LA REVISIÓN Y AJUSTES DE LA PROPUESTA.
3. AL FINAL DEL PROCESO EL SUBGRUPO DE TRABAJO PRESENTARÁ EN MEDIO CARTEL EL NOMBRE DEL VALOR TRABAJADO.
4. SE SOCIALIZARÁ EL PRINCIPIO Y VALOR REESTRUCTURADO POR EL GRUPO DE TRABAJO A FIN DE DEFINIR Y VALIDAR EL DOCUMENTO ÉTICO DE LA ENTIDAD.

ACTA Nº 121
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
(CAMIS Y EPMSC ACACIAS)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LAS MESAS DE TRABAJO:



5.



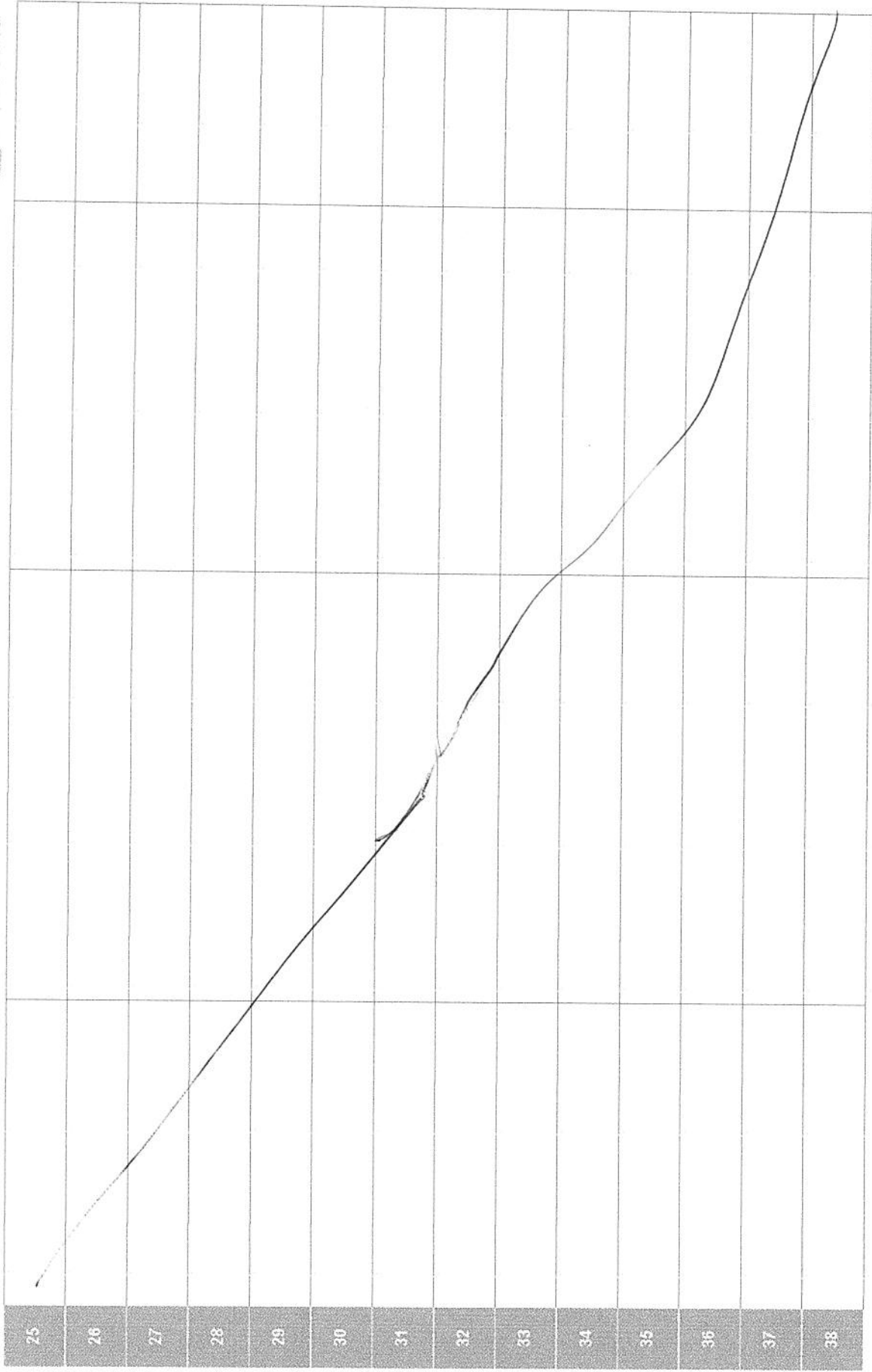
ADJUNTO LISTADO DE ASISTENCIA ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL INPEC.

LISTADO DE ASISTENCIA
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INPEC

ACTIVIDAD: MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CAMIS Y EPMS ACACIAS) FECHA: 16 / 07 / 2015 HORA: 9:00 AM LUGAR: CAMIS ACACIAS RESPONSABLE
ACTIVIDAD: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Nº	SEDE DE TRABAJO	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA INICIO
01	Camis	Walter Leticia Arenso Pelaez	subdireccion.colonia@inpec.gov.co	
02	Dirección CAMIS	Daniel Ortiz M.	direccion.colonia@inpec.gov.co	
03	CAMIS	Dg. Candela P. Daniel	planeacion.colonia@inpec.gov.co	
04	EPMS ACACIAS	Dg. Claudia Marea Saiz A.	planeacion.epacacias@inpec.gov.co	
05	EPMS ACACIAS	in Luvin A Diaz Quintana	comandantevigilancia@epc.acacias@inpec.gov.co	
06	EPMS ACACIAS	Alba dojena Rodriguez	albaloredriguez@colotwai.com	
07	Camis	Hilda Maria Sánchez Monroy	marhilsa28@hotmail.com	
08	CAMIS	Dg Valdes Navarro Orlando	tecnologia.colonia@inpec.gov.co	
09	Colonia Agricob. de Acacias	I. Ana Febiola Castro M.	ghumana.colonia@inpec.gov.co	
10	CAMIS	Da. Prieto Campos Juan	juridica.colonia@inpec.gov.co	

11	EPMSC - BENJINS	Dg Prieto Luna Wilmer	juridica.epcaciones@inpec.gov.co
12	CAMIS ARAUCO	Jimmi Ricardo Bazzani S	sanidad.arauco@inpec.gov.co
13	EPMSL ACHACAY	Jorge Luis Rucena	tratamiento.epcaciones
14	EPMSL ACEVEDO	Dg Gallego P. Oscar	DDHH de Penitencia
15	CAMIS ERE	Dg Sonia Patricia Silgado P.	tratamiento.colonia Enpec.gov.co. Sonap. Japohol.
16	OFPCA	JUAN MANUEL ZIANTO V.	jefe oficina planeacion
17	OFISIS	J. Nelson Romero Huñoz	Delegado Oficina Sistemas
18	OFPLA	Eduin Jeronimo Velozosa A	Edlinj@chama.utas@inpec.com.na
19			
20			
21			
22			
23			
24			



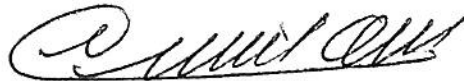
**EL DIRECTOR DE LA COLONIA AGRICOLA DE MINIMA SEGURIDAD
DE ACACIAS**

HACE CONSTAR:

Que el Señor **JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS** identificado con C.C. 74.753.862, de la oficina asesora de planeación, se presentó en el Establecimiento el día de hoy, con el fin de socializar la construcción del nuevo código de ética.

La presente se expide a solicitud del interesado, a los dieciséis (16) días del mes de julio de 2015.

Cordialmente,



DANIEL ENRIQUE ORTIZ MENDOZA

Revisó: Dr. Daniel Ortiz Mendoza
Elaborado por: Dg. Andrea Fierro Baquero
Fecha de elaboración: 17/07/2015
Archivo: documentos/2015/cumplidos colonia

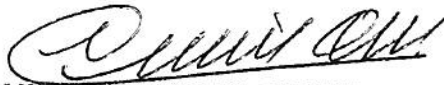
**EL DIRECTOR DE LA COLONIA AGRICOLA DE MINIMA SEGURIDAD
DE ACACIAS**

HACE CONSTAR:

Que la profesional universitaria **EDITH JOHANNA VELASCO ATUESTA** identificada con C.C. 40.185.815, de la oficina de planeación, se presentó en el Establecimiento el día de hoy, con el fin de socializar la construcción del nuevo código de ética.

La presente se expide a solicitud del interesado, a los dieciséis (16) días del mes de julio de 2015.

Cordialmente,



DANIEL ENRIQUE ORTIZ MENDOZA

Revisó: Dr. Daniel Ortiz Mendoza
Elaborado por: Dg. Andrea Fierro Baquero
Fecha de elaboración: 21/07/2015
Archivo: documentos/2015/cumplidos colonia

**EL DIRECTOR DE LA COLONIA AGRICOLA DE MINIMA SEGURIDAD
DE ACACIAS**

HACE CONSTAR:

Que el Inspector **ROMERO MUÑOZ NELSON YAIR** identificado con C.C. 80.132.454, de la oficina de sistemas de información, se presentó en el Establecimiento el día de hoy, con el fin de socializar la construcción del nuevo código de ética.

La presente se expide a solicitud del interesado, a los dieciséis (16) días del mes de julio de 2015.

Cordialmente,


DANIEL ENRIQUE ORTIZ MENDOZA

Revisó: Dr. Daniel Ortiz Mendoza
Elaborado por: Dg. Andrea Fierro Baquero
Fecha de elaboración: 21/07/2015
Archivo: documentos/2015/cumplidos colonia

