



MINJUSTICIA



**COMITÉ
DE**

INTEGRIDAD

**Brigadier General
JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN**
Director General INPEC

**Secretaria del Comité:
LUZ MYRIAM TIERRADENTRO**
Subdirección Talento Humano

COMITÉ DE INTEGRIDAD
Resolución N° 660 del 2018

Liderado por:
DIRECTOR GENERAL INPEC

Secretaría 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





INTRODUCCIÓN

El cambio normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), descrito en el Decreto 1499 de 2017, redefinió las políticas de desarrollo administrativo e implementó un nuevo modelo de gestión de talento humano que involucra un cambio cultural en el ejercicio público.

En este sentido, el **Código de Integridad** ha sido categorizado como una Política de Talento Humano y definido como un instrumento pedagógico con énfasis preventivo que busca el trabajo directo con los servidores como actores principales dentro de las entidades y su funcionamiento.

La implementación del código estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano y contará con aliados fundamentales dentro de la entidad (Direcciones, Jefes Asesores, Jefes de Oficina y servidores penitenciarios).





CONTENIDO



SUBDIRECCIÓN
DE TALENTO
HUMANO

APROBACIÓN
DEL COMITÉ DE
INTEGRIDAD



SUBDIRECCIÓN
DE TALENTO
HUMANO

IMPLEMENTACIÓN
CÓDIGO DE
INTEGRIDAD



SUBDIRECCIÓN
DE TALENTO
HUMANO

DIAGNÓSTICO
DE LA
ENTIDAD





1

APROBACIÓN DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD



COMITÉ DE
INTEGRIDAD



DECRETO 1499 DE 2017

El Decreto 1499 de 2017, modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

El Decreto amplió las políticas de desarrollo administrativo, pasando de cinco (5) a dieciséis, entre estas, creó la **política de integridad**, como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

Asimismo, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en versión 02 y, dentro de sus objetivos definió: *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

Bajo esta premisa, creó a finales del 2017, el código de integridad para servidores públicos.



¿QUÉ HARÁ DE DIFERENTE ESTE COMITÉ?

FUNCIONES DEL COMITÉ

01

SECRETARIO DEL COMITÉ

02

FUNCIONES DEL SECRETARIO

03

AGENTES DE CAMBIO Y EQUIPOS PROMOTORES

04



La *denominación* del Comité de Ética y Buen Gobierno se derogará para crear de acuerdo a lo establecido en la Política de Integridad del MIPG V02, el **COMITÉ DE INTEGRIDAD**.



ANTES

1. Diseñar la política de la gestión ética del Instituto.
2. Adoptar los principios y valores institucionales.
3. Elaborar estrategias para dinamizar la gestión ética en el Instituto, con miras a adoptar conductas transparentes y de eficiencia administrativa.
4. Coordinar las actividades de los Agentes de Cambio para implantar la Gestión Ética en la Entidad y fortalecer la imagen de transparencia de los funcionarios del Instituto.
5. Promover, la conformación de los Equipos Promotores de Prácticas Éticas en las Regionales y Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional de la Entidad, procurando la mayor participación de los funcionarios que integran el Instituto.

AHORA

1. Adoptar el código de integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el código de integridad.
2. Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren su apropiación y/o adaptación .
3. Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
4. Fijar las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
5. Establecer el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.

ANTES

6. Generar la cultura del Buen Gobierno.
7. Aprobar el Código de Ética y Buen Gobierno.
8. Diseñar e implementar el Manual de Valores.
9. Hacer seguimiento y evaluar los resultados del proceso de implantación de la Gestión Ética, para recomendar y/o disponer ajustes a las actividades programadas.
10. Servir de instancia de interpretación del Código de Ética ante conflictos éticos que involucren a servidores públicos del INPEC.
11. Promover la realización de acciones formativas y comunicativas en torno a las prácticas éticas en las diferentes dependencias de la Entidad.
12. Diseñar estrategias para expandir la dimensión ética a otros grupos de interés (contratistas).

AHORA

6. Definir los roles y responsabilidades del Comité de integridad en cabeza de la Subdirección de Talento Humano.
7. Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos para ser parte de las buenas practicas.
8. Coordinar y ajustar actividades con los servidores públicos de las Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.
9. Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración.
10. Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

SECRETARIO DEL COMITÉ

02

ANTES

ARTÍCULO 5. SECRETARIO DEL COMITÉ DE GESTIÓN ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.

Actuará como Secretario del Comité de Gestión Ética y Buen Gobierno el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

AHORA

ARTÍCULO. SECRETARIO DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD.

Actuará como Secretario del Comité de Integridad el Subdirector de Talento Humano o quién haga sus veces.

FUNCIONES DEL SECRETARIO

03

ANTES

1. Convocar y participar en las reuniones del Comité de Ética y Buen Gobierno.
2. Hacer seguimiento a las decisiones tomadas en el Comité de Ética y Buen Gobierno.

AHORA

1. Convocar, coordinar y participar en las reuniones del Comité de Integridad.
2. Liderar la implementación del código de integridad y hacer seguimiento a las actividades de gestión evaluadas por el FURAG.

ANTES

3. Coordinar las actividades del equipo de Agentes de Cambio para implantar la Gestión Ética en el Instituto.
4. Rendir informe trimestral al Comité de Ética y Buen Gobierno acerca de las actividades y el desarrollo de la Gestión Ética.
5. Elaborar las Actas del Comité de Ética y Buen Gobierno.
6. Presentar al Comité de Ética y Buen Gobierno las consultas relacionadas con la Gestión Ética.

AHORA

3. Coordinar las actividades con las áreas de talento humano de las Direcciones Regionales y establecimientos de reclusión para implementar las actividades de gestión aprobadas por el Comité.
4. Rendir informe semestral al Comité de Integridad acerca de las actividades y el desarrollo de las actividades de gestión.
5. Elaborar las Actas del Comité de Integridad.
6. Reportar las actividades propuestas en el manual de implementación del DAFP al repositorio web del Código de Integridad para su socialización y replica en otras entidades.

ANTES

AGENTES DE CAMBIO: son los Directores Regionales y Directores de Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, encargados de promover la puesta en práctica del "Código de Ética", principios y valores del instituto, liderar las actividades propuestas orientadas a la socialización y vivencia de los valores éticos en el quehacer diario de la Entidad.

FUNCIONES:

1. Liderar y preparar las actividades pedagógicas y de comunicación que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, de acuerdo a lineamientos de la secretaria del comité.
2. Participar en la elaboración del diagnóstico que mide los resultados de implementación del código de integridad en la entidad.
3. Socializar los resultados obtenidos sobre la implementación del Código de Integridad en el informe final que emita el comité.

AHORA

AGENTES DE CAMBIO: son los Directores Regionales, Directores de Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional y los responsables del área de talento humano bajo su jurisdicción, los encargados de promover la puesta en práctica del "*Código de Integridad*", en el instituto.

4. Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan de gestión del Código de Integridad para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.
5. Reportar las actividades implementadas en las sedes de su jurisdicción a la secretaria del comité con el fin de seleccionar las mejores prácticas y publicarlas en la web del Código de Integridad.
6. Socializar los resultados obtenidos sobre la implementación del Código de Integridad en el informe final que emita el comité ante los servidores públicos a su cargo.

EQUIPOS PROMOTORES:

ANTES

EQUIPOS PROMOTORES: son los equipos de trabajo conformados por los delegados de las diferentes dependencias en el nivel organizacional correspondiente Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, que se encargan de promover la ejecución permanente de prácticas éticas en la gestión cotidiana de la respectiva unidad, bajo el liderazgo del Agente de Cambio.

AHORA

GRUPOS DE INTERCAMBIO: son los equipos de trabajo conformados por los Subdirectores y Coordinadores de la sede central y los responsables de área de las Direcciones Regionales y ERON, que se encargan de promover la ejecución permanente de prácticas de integridad en la gestión cotidiana de la respectiva unidad, bajo el liderazgo del Agente de Cambio.

ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

LIDERADO POR:
DIRECTOR GENERAL INPEC

EN COORDINACIÓN CON:
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 Perspectiva de Talento Humano

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

2 IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD



ESTIDAD

RESPETO

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

Respetar, valorar y tratar de manera digna a todos los personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su valor, su procedencia, raza o cualquier otra condición.

Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mi labor cotidiana, buscando siempre mejorar el bienestar.

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de forma honesta, pública, con oportuno, regular, diligencia y eficiencia, pero sin interferir el uso de los recursos del Estado.



**COMITÉ DE
INTEGRIDAD**

JUSTICIA

INPEC
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario



DILIGENCIA

HONESTIDAD

COMPROMISO

RESPECTO

**CÓDIGO DE
INTEGRIDAD**

**POLÍTICA 4.
INTEGRIDAD - MIPG V2
DECRETO 1499 DE 2017
ARTÍCULO 2.2.22.2.1.**



METODOLOGÍA DEL CÓDIGO

ESTRUCTURA GENERAL DE LA CAJA

CAJA DE HERRAMIENTAS

MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN

SUMARIO DE ACTIVIDADES

MARCO
CONCEPTUAL

DESCRIPCIÓN DE
CADA UNA DE LAS
HERRAMIENTAS
DE LA CAJA

EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>



“ Dado que el Código fue creado con un enfoque hacia la acción, es decir, sus valores se componen de principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público, la **caja de herramientas** busca garantizar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial. ”

SUMARIO DE ACTIVIDADES

Ideas para generar el cambio que queremos. Estas están divididas en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio: **ACTIVAR** - **FOMENTAR** - **EJEMPLIFICAR** - **COMPROMETER**

ACTIVAR

Se trata de proporcionar la información, habilidades, procedimientos y espacios que necesitan para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr. Así mismo, es importante eliminar las barreras que puedan impedir a las personas actuar hacia el cambio.

EJEMPLIFICAR

Aquí entran las herramientas que logren comunicar tanto a servidores como a ciudadanos lo que los servidores públicos y las entidades en donde trabajan están haciendo para ser cada vez mejores en su prestación de servicios al país.

FOMENTAR

Estas actividades y herramientas buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible.

COMPROMETER

Entre más interacción puedan tener las personas con las actividades, mejor. Se trata de invitar a los servidores a participar de manera activa en su propia transformación. Con este tipo de acciones se pretende que los servidores se comprometan con el Código de Integridad.

01

02

03

04



EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

Es un instrumento de medición que tiene como propósito conocer el grado apropiación de los valores en la entidad. Esta compuesto por dos (2) mecanismos de evaluación, siendo estos:



Permite realizar un diagnóstico de la entidad antes de la implementación de las actividades propuestas en la caja de herramientas.

Actividad: DICTAMINANDO



Permite analizar el comportamiento de los servidores públicos basados en una encuesta de percepción que se aplica una vez implementada las actividades de la caja.

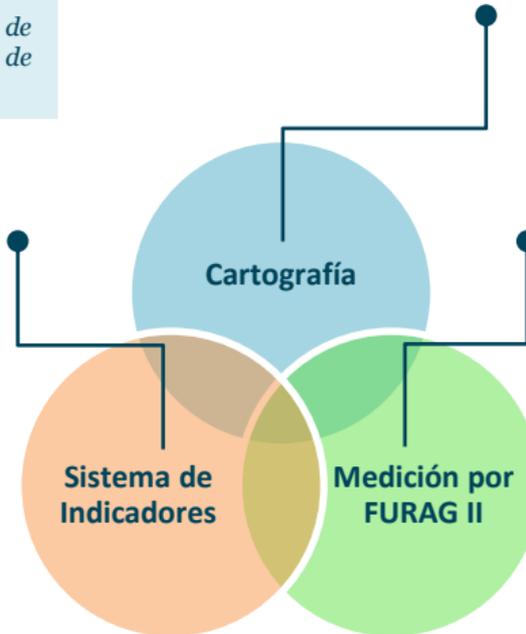
Actividad: TEST DE PERCEPCIÓN INTEGRIDAD



MEDICIÓN DEL CÓDIGO

Busca conocer el grado de apropiación de la entidad para con el código por medio de tres alternativas diferentes, así:

Desarrolla e implementa un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores.



Se enfoca en la elaboración de un diagnóstico a partir de un mapa de cartografía participativa.

Consiste en la medición de integridad a través del FURAG II.



3 DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD



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:

40 funcionarios de
ERON Bogotá,
Regional Central y
Sede Central

INSTRUMENTOS:

Iconografía
Matriz DOFA

TIEMPO:

Un (1) día



HONESTIDAD

RESPECTO

CÓDIGO DE ÉTICA

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

¡GRACIAS!