

# ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE INTEGRIDAD

Resolución N° 660 del 2018

**LIDERADO POR:**  
DIRECTOR GENERAL INPEC

**EN COORDINACIÓN CON:**  
SUBDIRECCIÓN DE  
TALENTO HUMANO

**CONFORMADO POR:**  
DIRECTORES  
REGIONALES  
DIRECTORES DE ERO  
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 ERO

**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](mailto:codigodeintegridad@Inpec.gov.co)

INTEGRIDAD  
**COMITÉ**  
**DE**  
**INTEGRIDAD**  
INTEGRIDAD



**7**  
**VALORES**

# ESTRUCTURA CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2018

**COMITÉ DE INTEGRIDAD**  
**SECRETARIA TÉCNICA: SUBDIRECCIÓN DE**  
**TALENTO HUMANO**



# CONTENIDO

1

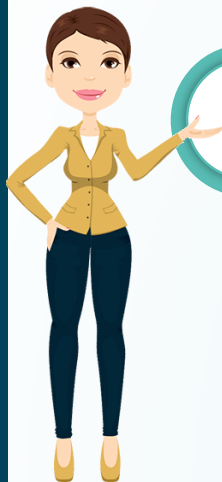
## TEMA UNO

LO NUEVO DEL MODELO INTEGRADO  
DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

2

## TEMA DOS

RETO INPEC: CONSTRUYENDO INTEGRIDAD  
PARA LOS SERVIDORES PENITENCIARIOS



1



**LO NUEVO  
DEL MODELO  
INTEGRADO DE  
PLANEACIÓN Y  
GESTIÓN (MIPG)**

# V **Video** antecedentes MIPG - DAFP

# TE CONTAMOS QUE...

## Dimensiones

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

2 POLÍTICAS

1. TALENTO HUMANO

2. INTEGRIDAD

# mipg

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

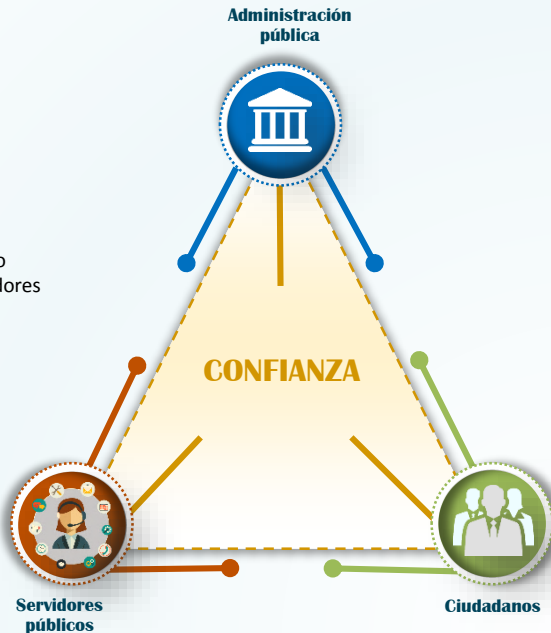
Las dimensiones operativas se desarrollan a través de **políticas de gestión y desempeño** institucional.

## **P** **Política** **de Integridad**



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

DAFP.





## 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

# V Valores del servidor público

Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

## RESPECTO



1

## HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



2



3

## COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

## DILIGENCIA



4



5

## JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

La batalla entre mis actos y mis deberes es una lucha interna y a la vez eterna, es una situación que afrontamos día a día.

El acto es una acción que concreta algo que se apetece, que se anhela, que gusta y el deber es tener una obligación con un otro, es cumplir con el entorno que forma parte de nuestra realidad.

POSITIVO

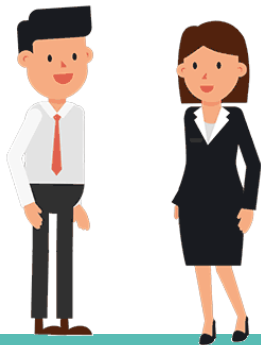
NEGATIVO

LO QUE  
DEBO  
HACER

LO QUE  
NO DEBO  
HACER



# E Ejemplo comportamientos asociados



## RESPECTO

Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

## LO QUE DEBO HACER



Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

## LO QUE NO DEBO HACER



Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



2

**RETO INPEC:**  
**CONSTRUYENDO**  
**INTEGRIDAD**  
**PARA LOS**  
**SERVIDORES**  
**PENITENCIARIOS**

# V Video Código Integridad DAFP



# M Meta del servidor público participante



Conocer la situación actual del INPEC y sus servidores frente a la aplicación de los valores éticos, para que, mediante el trabajo en equipo los participantes propongan comportamientos asociados a cada valor que estructurará el Código de Integridad.

# Metodología para la estructuración del Código de Integridad



## PREPARACIÓN

Alistamiento del  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD  
del Instituto.

MAYO A JUNIO



## IMPLEMENTACIÓN

Ejecución de acciones  
de la CAJA DE  
HERRAMIENTAS a nivel  
nacional.

JULIO A NOVIEMBRE



## SEGUIMIENTO

Seguimiento a la  
implementación del  
CÓDIGO DE  
INTEGRIDAD.

DICIEMBRE

**RETO INPEC:** CONSTRUYENDO INTEGRIDAD PARA LOS SERVIDORES  
PENITENCIARIOS



## ❑ Fase 1



### PREPARACIÓN

Alistamiento del  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD  
del Instituto.

## 1. ¿QUÉ VALORES VAMOS A TRABAJAR?

Los **CINCO (5) VALORES** emitidos por el DAFP:



2 VALORES  
**Mas**

INICIATIVA

FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN



## PREPARACIÓN

Alistamiento del  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD  
del Instituto.

## 2. ¿CON QUIÉN VAMOS A TRABAJAR?

### A. LO QUE NO SE DEBE HACER

#### ELECCIÓN ERON POR COMITÉ

**RCE:** Dirección regional Central

**RCE:** COMEB - Picota

**RCE:** RM de Bogotá

### B. LO QUE SE DEBE HACER

**RCE:** EPMSC Acacias

**RCE:** EPMSC Fusagasugá

**RCE:** EPMSC Villavicencio

### 3. ¿CÓMO LO VAMOS A HACER?

A. IDENTIFICAR LOS  
VALORES PROPUESTOS  
POR DAFP

B. PROPONER  
2 VALORES ADICIONALES

C. UTILIZAR COMO GUÍA  
DICCIONARIO DE  
COMPORTAMIENTOS

D. DEFINIR  
COMPORTAMIENTOS  
ASOCIADOS A CADA NIVEL



## A. IDENTIFICAR LOS VALORES PROPUESTOS/DAFP

### VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código

FUNCIÓN



#### RESPECTO

Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

#### LO QUE DEBO HACER



Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

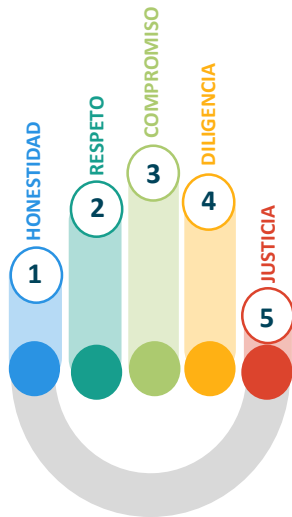
Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

#### LO QUE NO DEBO HACER

Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

Jamás hago mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.



## B. PROPONER 2 VALORES ADICIONALES

# Mas

2 VALORES

INICIATIVA

FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN

HONESTIDAD

RESPECTO

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro.

Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas y/o inusuales, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificar su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en su ámbito de actuación.

## C. UTILIZAR COMO GUÍA **DICCIONARIO DE COMPORTAMIENTOS** / MARTHA ALLES



### MARTHA ALICIA ALLES

Es reconocida como una de las escritoras más importantes del habla hispana sobre Recursos Humanos, ejecutiva y empresaria.

El **Diccionario de comportamientos** brinda ejemplos de comportamientos que permiten la correcta aplicación de todos los subsistemas de Recursos Humanos.

### ¿QUÉ ES UN COMPORTAMIENTO?

Utilizando un lenguaje simple es aquello que una persona hace (acción física) o dice (discurso). Los comportamientos están asociados con las competencias individuales y comunes de un grupo, por tanto, los comportamientos que observamos en un individuo son los indicadores que podemos emplear para evaluar o medir sus competencias.

Sinónimo: conducta.



Desagrega en tres (3) grandes grupos las competencias así:

### COMPETENCIAS CARDINALES

- Competencia aplicable a todos los integrantes de la organización. Representan su esencia y permiten alcanzar la visión organizacional.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS GERENCIALES

- Competencia aplicable a cierto nivel de una organización, como el gerencial, donde existe toma de decisiones.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS

- Competencia aplicable a colectivos específicos, por ejemplo, el área de talento humano de la organización.



Para cada competencia del modelo



A

B

C

D

Definió **4 GRADOS** y estableció los comportamientos asociados al **VALOR** en cada uno de los grados.

Un último nivel adicional que describe la ausencia de competencia de una persona en relación al valor.

## D. DEFINIR COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A CADA NIVEL



### Servidores Públicos

Corresponden a los valores definidos por DAFP junto con los comportamientos asociados

### Adicionales para el nivel Directivo

Definirán los comportamientos asociados al valor para el nivel Directivo (Directores, Asesores, Jefes Asesores, Jefes y Subdirectores)

### Contratistas y proveedores

Incluirá comportamientos asociados al valor para este grupo de valor

### Por áreas organizacionales

De acuerdo a las funciones de área y a los valores de la entidad, se definirán comportamientos

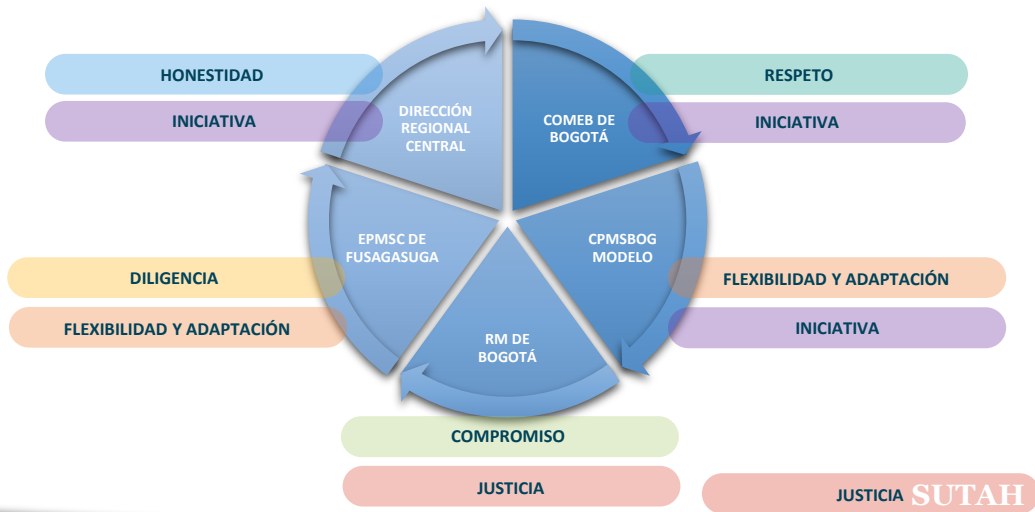
ERON Y REGIONAL

SEDE  
CENTRAL



# C

## ¿CÓMO VAMOS A TRABAJAR?



**RETO INPEC: CONSTRUYENDO INTEGRIDAD PARA LOS SERVIDORES PENITENCIARIOS**

**¡GRACIAS!**

[codigodeintegridad@inpec.gov.co](mailto:codigodeintegridad@inpec.gov.co)