

ACTA N° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
(EPMSC RM VILLAVICENCIO)

Fecha:	17 DE JULIO DEL 2015
Hora:	9:00 AM
Lugar:	ESTABLECIMIENTO DE VILLAVICENCIO
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 DE LA DIRECCIÓN EPMSC RM DE VILLAVICENCIO EL SECRETARIO DEL COMITÉ 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 EPMSC RM VILLAVICENCIO 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 ANÁLISIS 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° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Código de Ética
INPEC
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

Brigadier General
JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN
Director General INPEC

Código de Ética

INPEC

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA
JUNIO 2012

Director General del INPEC
Ing. General JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN

Comité de Ética y Buen Gobierno del INPEC
Formación N° 000023 de 2012, Oficina N°

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC)
2012

Representación:

Juan Manuel Pardo Verga Jefe Oficina Asesoría de Formación	MED. Informes/Informes Gestión Coordinadora Super Formación: Ardaya
Adriana Calderón Fernández Jefa Oficina Asesoría de Formación	Mag. Nelson Yari Romero Chávez Oficina Asesoría de Formación

Celular: 999999999999999999
Jefa Oficina Asesoría de Comunicación

Informe de Diagnóstico Área de Formación (2012) / Oficina Asesoría de Formación

Código de Ética
INPEC

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) trabaja en su compromiso de gestión íntegra, eficiente y transparente en la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios a las personas privadas de libertad, alista como fundamento esencial de su Gestión Ética del Sistema Penitenciario el conjunto de principios, valores, prácticas y procedimientos que el INPEC desarrolla en el marco de la Gestión Ética para fortalecer los valores éticos, promover la transparencia y el alto nivel de desempeño de sus funcionarios, garantizar la integridad y el bienestar de la sociedad.

Por lo tanto, la realización del Diagnóstico Ético del INPEC permitirá no sólo definir y analizar los principales éxitos del sistema penitenciario y carcelario, sino también identificar los principales desafíos que enfrenta el sistema y el personal que lo conforma, a fin de establecer el tipo de servicios que se requieren y definir los niveles de desempeño de los funcionarios, las prácticas, procedimientos y herramientas que se requieren para la implementación del Código de Ética del INPEC.

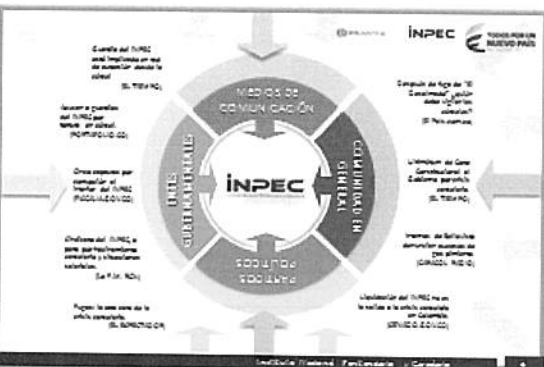
Además que la información contenida en el diagnóstico será utilizada para la elaboración del Código de Ética del INPEC, el cual será el instrumento que permitirá la implementación del Código de Ética del INPEC.

Informe de Diagnóstico Área de Formación (2012) / Oficina Asesoría de Formación

Contenido del documento

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

Informe de Diagnóstico Área de Formación (2012) / Oficina Asesoría de Formación



Congruencia entre el decir y el hacer

DECIR	2. DECIR MUCHO Y HACER POCO O NADA	4. DECIR POCO Y HACER MUCHO
	1. DECIR POCO Y HACER POCO O NADA	3. DECIR POCO Y HACER MUCHO
	POCO O NADA	MUCHO

Metodología para la Elaboración del Código de Ética / Oficina Asesoría de Formación

ACTA N° 122

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:



I Instrumento de Percepción de la Gestión Ética

Instrumento de medición y evaluación

El instrumento que se empleó para la recolección de la información, muestra generalidad para la obtención de diagnósticos en el ámbito del Instrumento de Percepción de la Gestión Ética (IPGGE).

Este instrumento se aplicó en un espacio de diagnóstico con funcionarios de la Unidad Ejecutiva de Percepción de la Gestión Ética, donde se estructuró un nuevo instrumento de análisis, donde se usó la siguiente:

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS			
Principios y valores éticos presentados	1	6	Prácticas con otras entidades
Principios y valores éticos en la entidad	2	7	Prácticas con la comunidad
Integración de los Derechos en la Gestión Ética	3	8	Prácticas con el medio ambiente
Prácticas con los servidores públicos	4	9	Conclusiones y opinión del evaluador
Prácticas con los beneficiarios y proveedores	5		

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (DII) / Oficina Asesora de Planeación

Instrumento de medición y evaluación

De qué manera se está recibiendo (propiedad, toma con (S) acciones de respuesta, los cuales se relacionan a continuación según la metodología usada:

01	Muy en desacuerdo.
02	Más en desacuerdo que de acuerdo.
03	No de acuerdo ni de acuerdo.
04	Más de acuerdo que en desacuerdo.
05	Muy de acuerdo.
06	No sabe.

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (DII) / Oficina Asesora de Planeación

Instrumento de medición y evaluación

El proceso metodológico que se empleó para la recolección de diagnósticos Área del IPGGE (DII), fue de tipo cualitativa y se estructuró por cuatro (4) momentos metodológicos resumidos, donde se usó la siguiente:

- 01 Organización del equipo responsable del Diagnóstico y definición de tareas.
- 02 Preparación de los instrumentos y selección de la muestra participante para el diagnóstico de la muestra.
- 03 Selección de la muestra a través de Tablero Numérico Aleatorio.
- 04 Evaluación de la confiabilidad y validez de la información recolectada en la aplicación del instrumento.

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (DII) / Oficina Asesora de Planeación

01 ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO RESPONSABLE DEL DIAGNÓSTICO

El equipo responsable para el Diagnóstico Área Institucional (DII) estuvo conformado por:

Ubicación: Oficina Asesora de Planeación

Apoyo: Oficina Asesora de Información, Oficina Asesora de Comunicaciones

Los datos recolectados fueron la siguiente:

a	Ministerio de la Bravura	d	Unidad Ejecutiva de Percepción
b	Código N° 0028 de 11 de mayo de 2018	e	Sistema Informático N° 027.028.030
c	Norma de comunicación al personal	f	Ley y reglamento, Ley 201, INPEC, J y 101

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (DII) / Oficina Asesora de Planeación

02 PREPARACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El instrumento de la muestra Online

Muestra de estudio simple aleatoria

Muestra conformada de participantes

Muestra Estudio	165	Muestra Base	6	Muestra Total	15	Muestra Selección	337
TOTAL DE LA MUESTRA SELECCIONADA: 376							
TOTAL DE LA MUESTRA PARTICIPANTE: 364							

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (DII) / Oficina Asesora de Planeación

ACTA N° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

03 APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA TERCERA REUNIÓN EJECUTIVA

Comunicación al personal institucional

Difusión de la guía participativa

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

04 CONSULTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

La Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Gestión de Información realizaron la consultación y análisis de la información recolectada en la aplicación del instrumento durante un mes en las oficinas.

Una vez recopiladas todas las sugerencias de los funcionarios de la Policía se realizó un análisis de la información de la información y se estructuraron los términos de referencia de los estudios.

¿Fueron útiles las sugerencias? ¿Fueron útiles las sugerencias? ¿Fueron útiles las sugerencias? ¿Fueron útiles las sugerencias?

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

2 Resultados por nivel y categorías

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

Valoración Cromática

PARÁMETRO CROMÁTICO Y VALORACIÓN POR FRANJAS:

ROJO	NARANJA	AMARILLO	VERDE
Rango puntual: 0% a 20%	Rango puntual: 21% a 40%	Rango puntual: 41% a 60%	Rango puntual: 61% a 100%
ALTA DEFICIENCIA	ALTA DEFICIENCIA	ALTA DEFICIENCIA	ALTA DEFICIENCIA

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

General

92%

CATEGORÍA 1

PRINCIPALES VALORES ÉTICOS PERCIBIDOS

DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO
92%	90%	94%

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

PRINCIPALES VALORES ÉTICOS PERCIBIDOS

¿A qué nivel se perciben los valores éticos?

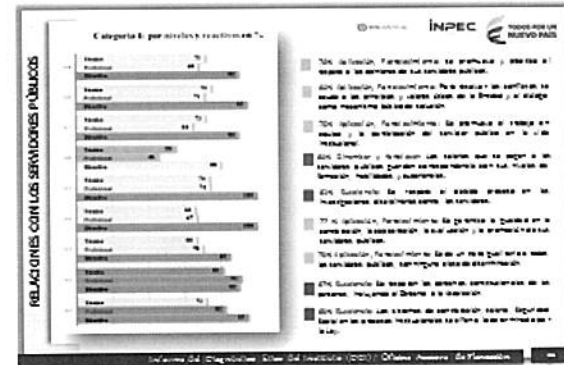
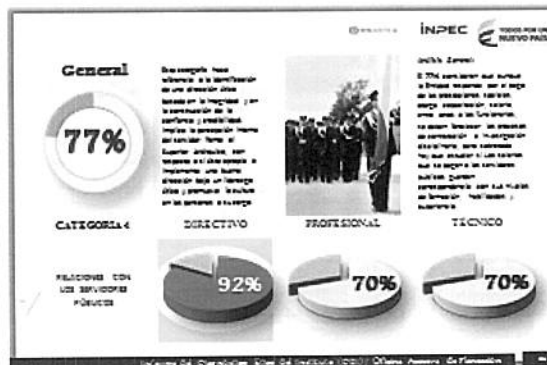
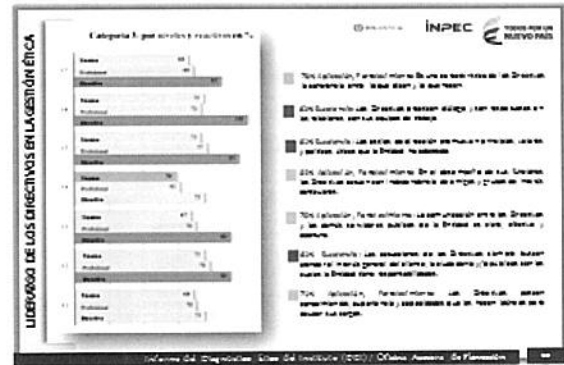
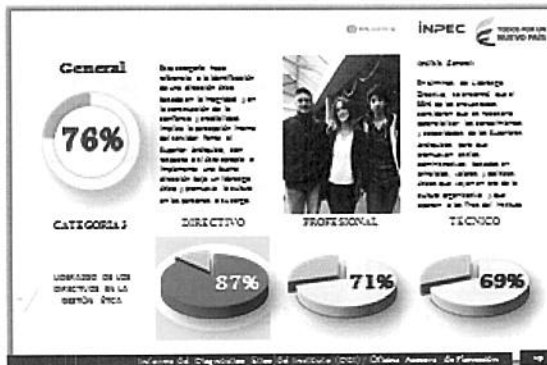
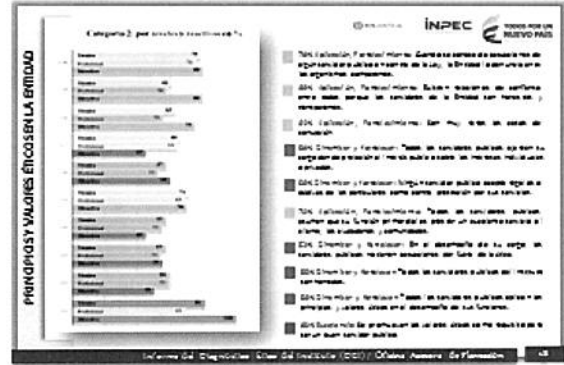
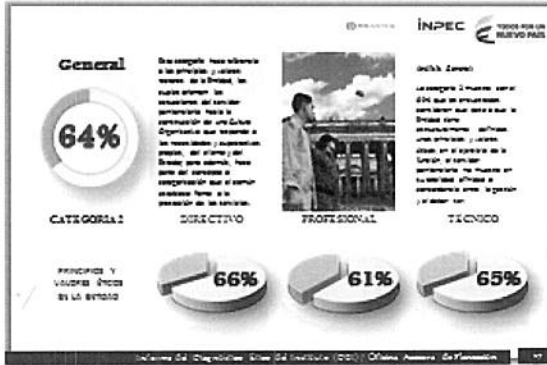
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.
- Se perciben en el nivel de la institución y en los funcionarios de la institución.

Informe 04 Diagnóstico Área de Institución (001) Oficina Asesora de Planeación

ACTA N° 122

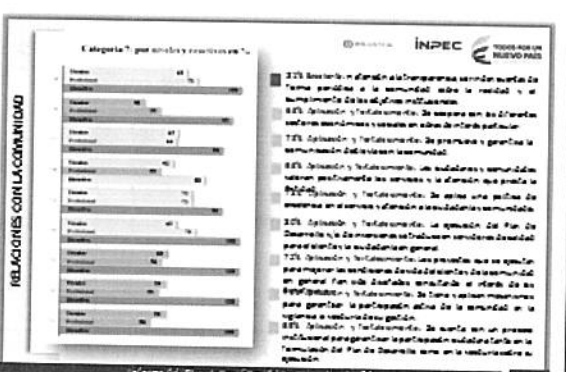
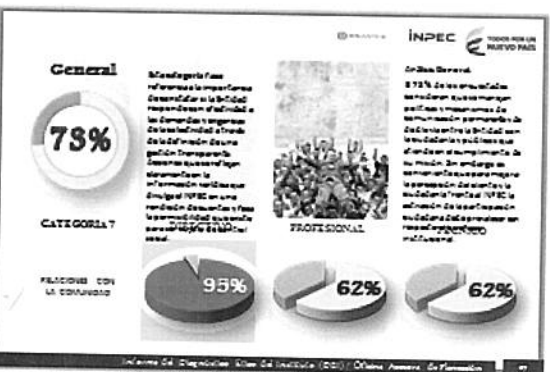
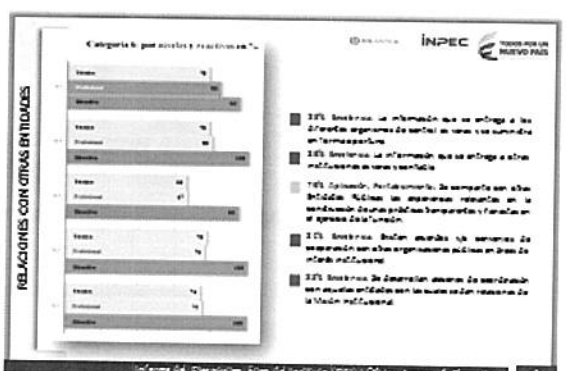
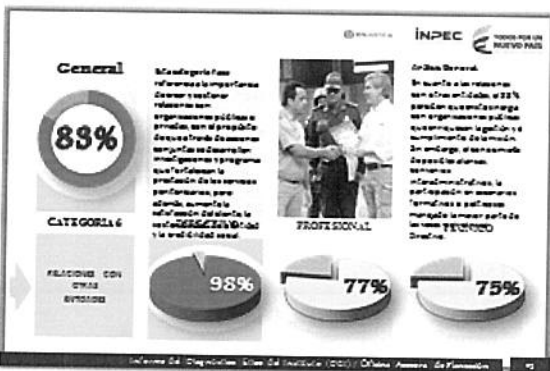
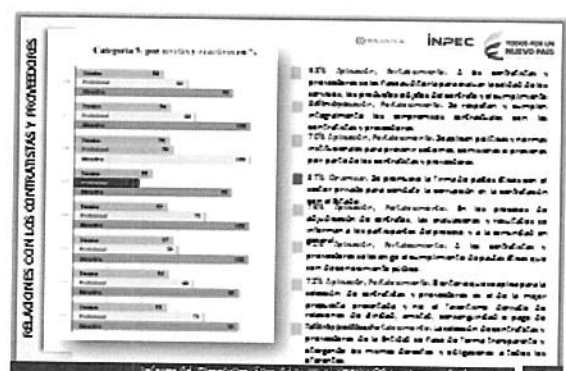
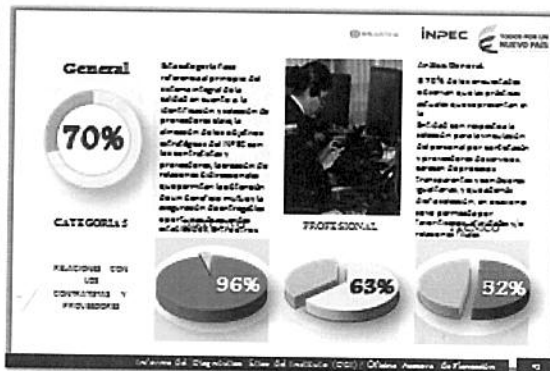
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:



ACTA N° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

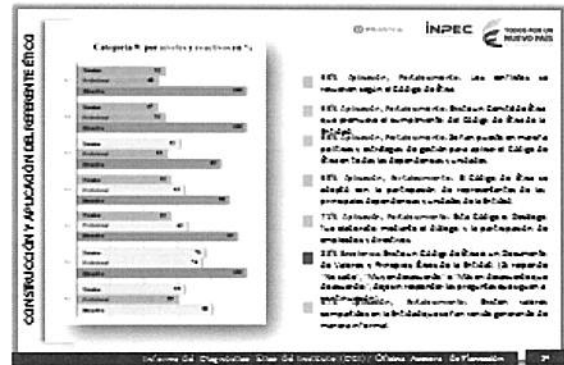
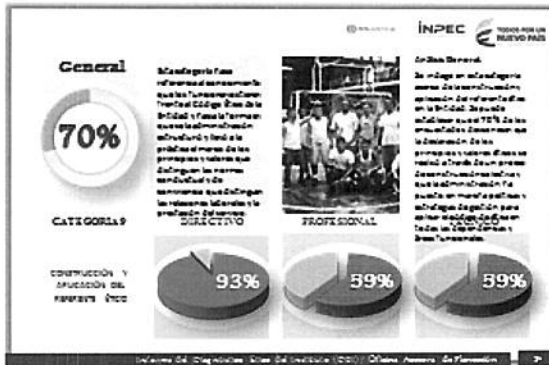
DESARROLLO DE LA AGENDA:



ACTA N° 122

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

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° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

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° 122

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

EN ESTE SENTIDO SE MENCIONÓ 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

El procedimiento que se propone para la formulación del Código de Ética se desarrolla en seis (6) pasos y comprende la realización de actividades de socialización y capacitación y de producción de valores y directrices mediante talleres.

3.

Adopción y divulgación: Sección por parte del Comité de Ética y Buen Gobierno, para promover aprobación y divulgación mediante actividades mediante su promoción y entrega a cada servidor público, como por medio de sesiones institucionales.

Identificación del documento: En el proceso de apropiación y socialización del código se tienen en cuenta los siguientes aspectos: Claridad, Simplicidad y concisión, precisión.

Formulación de Valores Éticos: Desde la visión de la institución se priorizan la manera como la entidad se relaciona a los valores definidos en la Carta de Valores en su relación con los diferentes grupos de interés.

Sensibilización: Alentar temas relacionados a Promoción de supervivencia y seguridad, eficiencia, Promoción de producción del trabajo público, Promoción de excelencia en el servicio, Valoración del Servicio Público, entre otros.

Identificación de principios éticos: La finalidad es obtener los principios y preceptos más en el sentido que tiene en el sentido de la estructuración de una gestión ética en la entidad.

Formulación de Valores Éticos: Se formularán los valores éticos institucionalmente definidos en el Código de Buen Gobierno.

Los **Códigos de Ética** son el documento de referencia para guiar la ética en todo acto de la entidad. Está conformado por los Propósitos, Valores y Directrices que en referencia son el Código de Buen Gobierno.

En otros países, si se refieren al lenguaje de calidad que posee la entidad y la que busca desarrollar con su misión, entonces pasan a ser parte integrante de los valores de la entidad y cuando los referidos a estos valores internos, representan representaciones de la entidad en la sociedad o de sus obligaciones éticas con sus públicos internos y externos, y de ahí por último para la relación de los servidores que están en presencia en la entidad y de la misma son su entorno inmediato.

ACTA N° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

• FUNCIÓN PÚBLICA, es aquella que tiene finalidad empresarial o económica remunerada y permanente, realizada por una persona en el marco de un contrato de trabajo o en el marco de una actividad, en un ámbito de sus propias funciones. También, en un sentido amplio, la función pública puede ser entendida como la actividad del Estado ejercida con el fin de atender asuntos de interés público por medio de sus servidores.

• ÉTICA, (del griego *ethos*, moral, costumbre, tradición) refiere a una amplia gama de temas en la literatura filosófica. El DRAE (Diccionario de la Real Academia Española), plantea como acepciones para los términos "ética y moral", entre otras las de: "teoría o conjunto de reglas", "conjunto de normas morales que rigen a una comunidad"

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a la parte ética que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública, se trata de las conductas públicas que comprende las conductas por elección popular, mediante sujeción, designación directa o por subrogación de confianza, para prestar sus servicios al Poder Ejecutivo de un marco de responsabilidad. "Trasparencia y corresponsabilidad de sus acciones."

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a las normas o ideas fundamentales que rigen el comportamiento de la conducta (según el DRAE). En esta línea, los filósofos éticos, con las normas morales y éticas se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• VALORES, es entendido en aquellas normas de ser y de actuar de las personas que se manifiestan mediante sus conductas o sus acciones. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a la parte ética que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública, se trata de las conductas públicas que comprende las conductas por elección popular, mediante sujeción, designación directa o por subrogación de confianza, para prestar sus servicios al Poder Ejecutivo de un marco de responsabilidad. "Trasparencia y corresponsabilidad de sus acciones."

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a las normas o ideas fundamentales que rigen el comportamiento de la conducta (según el DRAE). En esta línea, los filósofos éticos, con las normas morales y éticas se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• VALORES, es entendido en aquellas normas de ser y de actuar de las personas que se manifiestan mediante sus conductas o sus acciones. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

1 Función de responsabilidad y capacidad de actuar a partir del ejercicio de sus deberes de naturaleza ética que surge cuando el sujeto actúa en el marco de una función pública. "Ética y moral" se refieren a las normas morales y éticas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• EL PAPEL DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

2 La ética es un campo diverso que se refiere a una amplia gama de temas en la literatura filosófica. El DRAE (Diccionario de la Real Academia Española), plantea como acepciones para los términos "ética y moral", entre otras las de: "teoría o conjunto de reglas", "conjunto de normas morales que rigen a una comunidad"

3 Función de responsabilidad y capacidad de actuar a partir del ejercicio de sus deberes de naturaleza ética que surge cuando el sujeto actúa en el marco de una función pública. "Ética y moral" se refieren a las normas morales y éticas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

1 Función de responsabilidad y capacidad de actuar a partir del ejercicio de sus deberes de naturaleza ética que surge cuando el sujeto actúa en el marco de una función pública. "Ética y moral" se refieren a las normas morales y éticas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• NATURALEZA DEL SERVIDOR PÚBLICO

2 La ética es un campo diverso que se refiere a una amplia gama de temas en la literatura filosófica. El DRAE (Diccionario de la Real Academia Española), plantea como acepciones para los términos "ética y moral", entre otras las de: "teoría o conjunto de reglas", "conjunto de normas morales que rigen a una comunidad"

3 Función de responsabilidad y capacidad de actuar a partir del ejercicio de sus deberes de naturaleza ética que surge cuando el sujeto actúa en el marco de una función pública. "Ética y moral" se refieren a las normas morales y éticas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

4 Función de responsabilidad y capacidad de actuar a partir del ejercicio de sus deberes de naturaleza ética que surge cuando el sujeto actúa en el marco de una función pública. "Ética y moral" se refieren a las normas morales y éticas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• FUNCIÓN PÚBLICA, es aquella que tiene finalidad empresarial o económica remunerada y permanente, realizada por una persona en el marco de un contrato de trabajo o en el marco de una actividad, en un ámbito de sus propias funciones. También, en un sentido amplio, la función pública puede ser entendida como la actividad del Estado ejercida con el fin de atender asuntos de interés público por medio de sus servidores.

• ÉTICA, (del griego *ethos*, moral, costumbre, tradición) refiere a una amplia gama de temas en la literatura filosófica. El DRAE (Diccionario de la Real Academia Española), plantea como acepciones para los términos "ética y moral", entre otras las de: "teoría o conjunto de reglas", "conjunto de normas morales que rigen a una comunidad"

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a la parte ética que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública, se trata de las conductas públicas que comprende las conductas por elección popular, mediante sujeción, designación directa o por subrogación de confianza, para prestar sus servicios al Poder Ejecutivo de un marco de responsabilidad. "Trasparencia y corresponsabilidad de sus acciones."

• VALORES, es entendido en aquellas normas de ser y de actuar de las personas que se manifiestan mediante sus conductas o sus acciones. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

• FUNCIÓN PÚBLICA, es aquella que tiene finalidad empresarial o económica remunerada y permanente, realizada por una persona en el marco de un contrato de trabajo o en el marco de una actividad, en un ámbito de sus propias funciones. También, en un sentido amplio, la función pública puede ser entendida como la actividad del Estado ejercida con el fin de atender asuntos de interés público por medio de sus servidores.

• ÉTICA, (del griego *ethos*, moral, costumbre, tradición) refiere a una amplia gama de temas en la literatura filosófica. El DRAE (Diccionario de la Real Academia Española), plantea como acepciones para los términos "ética y moral", entre otras las de: "teoría o conjunto de reglas", "conjunto de normas morales que rigen a una comunidad"

• ÉTICA PÚBLICA, es referida a la parte ética que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública, se trata de las conductas públicas que comprende las conductas por elección popular, mediante sujeción, designación directa o por subrogación de confianza, para prestar sus servicios al Poder Ejecutivo de un marco de responsabilidad. "Trasparencia y corresponsabilidad de sus acciones."

• VALORES, es entendido en aquellas normas de ser y de actuar de las personas que se manifiestan mediante sus conductas o sus acciones. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas. Se refieren a las normas que rigen el comportamiento de las personas en sus relaciones con los demás y con el mundo. Desde los griegos se usó el término *ethos* para referirse a las normas morales y éticas.

ACTA N° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

1. LA ÉTICA AFILIADA A LA MISIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Definir cuáles (1) grandes valores éticos sustentan el sentido ético de una entidad u organización.

El sentido ético de una entidad u organización se define a partir de los valores éticos que sustentan su misión y visión. Estos valores éticos se sustentan en los principios éticos que sustentan la misión y visión de la entidad u organización.

Los valores éticos que sustentan la misión y visión de la entidad u organización son:

- Ética de la Gestión
- Ética de la Integridad
- Ética de la Responsabilidad
- Ética de la Transparencia

El sentido ético de una entidad u organización se define a partir de los valores éticos que sustentan su misión y visión. Estos valores éticos se sustentan en los principios éticos que sustentan la misión y visión de la entidad u organización.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación

2. Identificar prioridades éticas

El Código de Ética sustentado los Programas Éticos, los valores institucionales que se desprenden de los Programas y los Directrices para la Gestión Ética, que se sustentan como principios éticos sustentados para tener el sentido ético de la entidad u organización. Para la Ética, un primer aspecto prioritario es definir los Programas Éticos de la entidad.

Para ello, se debe considerar a manera de guía del Código de Ética de la Oficina Asesora de Planeación, para su formulación han sido definidos los siguientes Programas Éticos, adaptados por la Oficina Asesora de Planeación.

Programa de los Programas Éticos

- El sentido general de la entidad u organización.
- El sentido de la misión y visión de la entidad u organización.
- El sentido de la Ética de la Gestión.
- El sentido de la Ética de la Integridad.
- El sentido de la Ética de la Responsabilidad.
- El sentido de la Ética de la Transparencia.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación

3. Formulación Valores Éticos

La formulación de los Valores Éticos sustentados en la misión y visión de la entidad u organización se define en los Programas Éticos sustentados por la Oficina Asesora de Planeación. Para la Ética, se debe tener en cuenta los Programas Éticos de la Oficina Asesora de Planeación, sustentados por el Decreto según lo sugerido en la Metodología de la Ética.

Un aspecto de importancia es definir los Programas Éticos de la Oficina Asesora de Planeación, sustentados por el Decreto según lo sugerido en la Metodología de la Ética.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación

4. Formulación Directrices Éticas

La formulación de Directrices para la Gestión Ética sustentada en la misión y visión de la entidad u organización se define en los Programas Éticos sustentados por la Oficina Asesora de Planeación. Para la Ética, se debe tener en cuenta los Programas Éticos de la Oficina Asesora de Planeación, sustentados por el Decreto según lo sugerido en la Metodología de la Ética.

El sentido ético de una entidad u organización se define a partir de los valores éticos que sustentan su misión y visión. Estos valores éticos se sustentan en los principios éticos que sustentan la misión y visión de la entidad u organización.

Programa de las Directrices Éticas

- Directrices para la Gestión Ética.
- Directrices para la Ética de la Integridad.
- Directrices para la Ética de la Responsabilidad.
- Directrices para la Ética de la Transparencia.
- Directrices para la Ética de la Gestión.

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación

5. Redacción del Documento

Se sugiere que el Código de Ética se redacte en un solo documento que contenga la misión y visión de la entidad u organización, los valores éticos que sustentan la misión y visión de la entidad u organización, los Programas Éticos sustentados por la Oficina Asesora de Planeación, las Directrices para la Gestión Ética sustentadas en la misión y visión de la entidad u organización, y los Programas Éticos sustentados por la Oficina Asesora de Planeación.

Índice del Documento:


- MISIÓN DE LA ENTIDAD / VISIÓN DE LA ENTIDAD
- INTRODUCCIÓN
- VALORES ÉTICOS
- PROGRAMAS ÉTICOS
- PRINCIPIOS ÉTICOS
- DECLARACIÓN DE VALORES
- DIRECTRICES ÉTICAS

Código de Ética 04 INPEC Oficina Asesora de Planeación

YA TENIENDO CLARO EL OBJETIVO DE LA METODOLOGÍA Y EL APOORTE 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° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:



Propuesta Principios y Valores Éticos



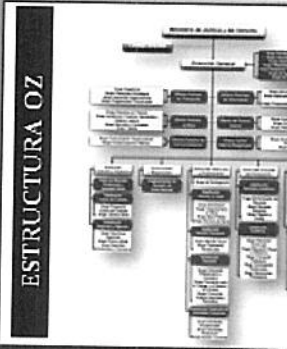
Misión del INPEC

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.




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 talento humano competente y comprometido con el país y la sociedad.



ESTRUCTURA OZ



PROPUESTA VALORES ÉTICOS



El Dimensionamiento Estratégico es el eje central del INPEC, mediante el cual se articulan y sistematizan los objetivos y acciones que sustentan el cumplimiento de nuestra Misión y visión de la Tercera Institución.

La articulación de estos procesos, deben y debe darse con los Valores Institucionales, puesto que son a través de ellos en donde el fortalecimiento de la imagen institucional y la credibilidad de la labor de nuestros funcionarios depende del posicionamiento de la Institución en el sector público civil nacional internacional.

ACTA N° 122 MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

DEFINICIÓN
Si la representación personal y profesional del servidor penitenciario y carcelario forma a los objetivos que el CODEC ha definido en su plan, programa y proyecto. Fundamentos al respectivo y una definición de los recursos. Tiene como propósito estratégico de la Institución.

CONDICIÓN **ESPECÍFICAS PÚBLICO Y CONVITATIVAS**

1. Trabaja siempre de mano por el logro de los objetivos y metas del trabajo.
2. Se involucra íntegramente y asistemáticamente por cumplir con sus deberes, responsabilidades y tareas delegadas de manera eficaz y profesional, de manera autónoma y sin supervisión.
3. Pasa un gran tiempo del horario de su función desarrollando las asignaciones y control de los servicios que presta, con el propósito de mejorar el servicio y poder de la gestión frente al usuario o cliente del trabajo.
4. Se compromete a un equipo de trabajo, con sus compañeros para generar, solucionar o buscar información. Se que le permite responder y enfrentar los retos de su trabajo.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 20

DEFINICIÓN
Si la representación personal y profesional del servidor penitenciario y carcelario forma a los objetivos que el CODEC ha definido en su plan, programa y proyecto. Fundamentos al respectivo y una definición de los recursos. Tiene como propósito estratégico de la Institución.

CONDICIÓN **ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO**

1. Si colabora y puede que dicho elemento existe con los objetivos y metas que genera el trabajo, con respecto a su desenvolvimiento estratégico.
2. Se involucra por cumplir con sus deberes y responsabilidades, los objetivos que el Estado le plantea y sus deberes. Contribuye para que sus acciones sean de calidad, dentro del proceso. Desarrolla en los proyectos o surge siempre a beneficiar con los logros a obtener.
3. Promueve el cumplimiento de sus deberes, pero los sigue personalmente de que a nivel interno y externo del trabajo se realice el desarrollo y mejora del trabajo, manteniendo el compromiso y la motivación en el cumplimiento.
4. Promueve los fundamentos del Plan Anual de Gestión Laboral y Plan de Cooperación del CODEC.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 21

DEFINICIÓN
Si la representación personal y profesional del servidor penitenciario y carcelario forma a los objetivos que el CODEC ha definido en su plan, programa y proyecto. Fundamentos al respectivo y una definición de los recursos. Tiene como propósito estratégico de la Institución.

CONDICIÓN **PROFESIONALES**

1. Tiene claro que el cumplimiento de los objetivos estratégicos del CODEC requieren resultados. Actúa, trabaja y desarrolla para el logro de los mismos, cumpliendo con los tiempos establecidos de prestación y entrega.
2. Actúa de acuerdo a la realidad profesionalmente con la Institución. Desarrolla una gran capacidad de respuesta por los hechos y toma las acciones que exige el Estado de manera eficaz y profesional, dentro de los tiempos establecidos de prestación y entrega.
3. Son responsables por cumplir con sus deberes y responsabilidades, con compromiso, dedicación y con entusiasmo de los servicios que presta en los procesos para la consecución de múltiples acciones y proyectos.
4. Comparan sus valores éticos del INPEC, en general, y las relacionadas con la prestación de servicios, en especial, a que se debe cumplir con una buena calidad y que respalda los derechos humanos, tanto de usuarios y administrados.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 22

DEFINICIÓN
Si la Institución quiere el servidor para dar una respuesta de su función más adecuada que responda a los requerimientos, necesidades y demandas que existen en el desarrollo del cumplimiento de la labor que le ha asignado el Estado, por el CODEC. Incluye el desarrollo de los proyectos, los tiempos de ejecución y el manejo de los recursos de manera eficiente.

CONDICIÓN **ESPECÍFICAS PÚBLICO Y CONVITATIVAS**

1. Organiza y desarrolla con eficiencia y eficacia su labor en función de las acciones y estrategias institucionales.
2. Actúa con seriedad y rigor en la ejecución de sus deberes, cumpliendo con los resultados y superando las metas establecidas.
3. Se ocupa de realizar actividades que sean necesarias para que los resultados sean de calidad, dentro del proceso y cumple con el propósito de administrar los recursos de manera eficiente.
4. Sigue buscando a superarse con el fin de mejorar el desarrollo y el cumplimiento de la gestión de los servicios que presta y el desarrollo del CODEC.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 23

DEFINICIÓN
Si la Institución quiere el servidor para dar una respuesta de su función más adecuada que responda a los requerimientos, necesidades y demandas que existen en el desarrollo del cumplimiento de la labor que le ha asignado el Estado, por el CODEC. Incluye el desarrollo de los proyectos, los tiempos de ejecución y el manejo de los recursos de manera eficiente.

CONDICIÓN **ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO**

1. Organiza los esfuerzos y recursos del CODEC hacia el cumplimiento de los objetivos y metas de la labor.
2. Hace uso de toda la capacidad y habilidad de análisis de los datos de la información y desarrollo de sus acciones para cumplir con los objetivos de la Institución de manera eficiente y eficaz.
3. Promueve el desarrollo de proyectos para cumplir con los compromisos, objetivos y resultados, de tal manera que permita de los resultados positivos del cumplimiento del compromiso y la superación del recurso humano.
4. Tiene la habilidad para administrar los recursos y acciones de su equipo de trabajo, al promover la mejora continua y la eficiencia administrativa.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 24

DEFINICIÓN
Si la Institución quiere el servidor para dar una respuesta de su función más adecuada que responda a los requerimientos, necesidades y demandas que existen en el desarrollo del cumplimiento de la labor que le ha asignado el Estado, por el CODEC. Incluye el desarrollo de los proyectos, los tiempos de ejecución y el manejo de los recursos de manera eficiente.

CONDICIÓN **ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO**

1. Organiza los esfuerzos y recursos del CODEC hacia el cumplimiento de los objetivos y metas de la labor y acciones de la labor.
2. Hace uso de toda la capacidad y habilidad de análisis de los datos de la información y desarrollo de sus acciones para cumplir con los objetivos de la Institución de manera eficiente y eficaz.
3. Promueve el desarrollo de proyectos para cumplir con los compromisos, objetivos y resultados, de tal manera que permita de los resultados positivos del cumplimiento del compromiso y la superación del recurso humano.
4. Tiene la habilidad para administrar los recursos y acciones de su equipo de trabajo, al promover la mejora continua y la eficiencia administrativa.

Código de Ética del INPEC. Oficina Asesora de Formación 25

ACTA N° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INTEGRIDAD	<p>DEFINICIÓN</p> <p>Se la finalidad del servicio para reflejar la cultura de la institución, a partir de su misión, visión y valores institucionales para el desarrollo de la institución, siempre buscando el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de sus deberes. Se trata de un compromiso que implica la responsabilidad, el respeto por la dignidad, la honestidad, la integridad y la transparencia en el ejercicio de las funciones institucionales del INPEC.</p> <p>Conducta</p> <p>PROFESIONALES PÚBLICOS CONTRATADOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con la normativa que regula el ejercicio de las funciones institucionales, en el ámbito de su competencia, de manera transparente y honesta, asegurando la calidad del servicio que presta. 2. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 3. Respetar la dignidad de los usuarios, en el cumplimiento de sus funciones, en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 4. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. <p><small>Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación - 20</small></p>	<p>DEFINICIÓN</p> <p>Se la finalidad del servicio para reflejar la cultura de la institución, a partir de su misión, visión y valores institucionales para el desarrollo de la institución, siempre buscando el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de sus deberes. Se trata de un compromiso que implica la responsabilidad, el respeto por la dignidad, la honestidad, la integridad y la transparencia en el ejercicio de las funciones institucionales del INPEC.</p> <p>Conducta</p> <p>ADICIONALES NOVEL DIRECTIVO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 2. Respetar la dignidad de los usuarios, en el cumplimiento de sus funciones, en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 3. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 4. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. <p><small>Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación - 21</small></p>
	INTEGRIDAD	<p>DEFINICIÓN</p> <p>Se la finalidad del servicio para reflejar la cultura de la institución, a partir de su misión, visión y valores institucionales para el desarrollo de la institución, siempre buscando el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de sus deberes. Se trata de un compromiso que implica la responsabilidad, el respeto por la dignidad, la honestidad, la integridad y la transparencia en el ejercicio de las funciones institucionales del INPEC.</p> <p>Conducta</p> <p>PROFESIONALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 2. Respetar la dignidad de los usuarios, en el cumplimiento de sus funciones, en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 3. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 4. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. <p><small>Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación - 22</small></p>
SERVICIO		<p>DEFINICIÓN</p> <p>Se la finalidad del servicio para reflejar la cultura de la institución, a partir de su misión, visión y valores institucionales para el desarrollo de la institución, siempre buscando el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de sus deberes. Se trata de un compromiso que implica la responsabilidad, el respeto por la dignidad, la honestidad, la integridad y la transparencia en el ejercicio de las funciones institucionales del INPEC.</p> <p>Conducta</p> <p>ADICIONALES NOVEL DIRECTIVO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 2. Respetar la dignidad de los usuarios, en el cumplimiento de sus funciones, en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 3. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. 4. Mantener una conducta ética y profesional, en el ejercicio de sus funciones, en el cumplimiento de sus deberes y en el uso de los recursos institucionales, de manera transparente y honesta. <p><small>Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación - 24</small></p>

ACTA N° 122

MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

JUSTICIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 43

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

JUSTICIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 43

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **PROVEEDORES**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

JUSTICIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 44

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

TRANSPARENCIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 43

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **ADICIONALES NIVEL DIRECTIVO**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

TRANSPARENCIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 45

DEFINICIÓN
Actitud personal y laboral permanente para dar a cada quien su merecida equidad y equidad a la que se corresponde a personas, bien sea por el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.

CONDICIÓN **PROVEEDORES**

1. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
2. Se garantiza la equidad de género en el desarrollo del ejercicio de sus funciones, por su participación en los proyectos, programas, así como en las acciones y el mismo tiempo por el cumplimiento puntual de las tareas y la calidad de la misma.
3. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.
4. Se garantiza el acceso a los recursos y a los espacios de participación para desarrollar, evaluar y controlar el avance de los proyectos y programas.

TRANSPARENCIA

Código de Ética del INPECO Oficina Asesora de Planeación 47

ACTA N° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Tiene parte de la responsabilidad y participa con lo que el servidor tiene a su cargo las competencias laborales. Se hace cargo de procesos al interior de su unidad o personal al realizar las funciones asignadas por instrucciones de superior, de su manera, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.

CONDICIONES FÍSICAS Y COGNITIVAS

1. Ejerce en su lugar de trabajo un ambiente competente, digno de hacer el mejor trabajo de los días que sus tareas laborales de calidad, para satisfacer, generar y mejorar laborales dentro procesos de trabajo asignado y el desarrollo de sus planes.
2. Cumple eficientemente con el desarrollo de las competencias laborales asignadas. Se compromete por cumplir sus funciones en los tiempos establecidos, mejorando la productividad del trabajo y la entrega de productos al cliente y la calidad.
3. Cumplir con sus responsabilidades y tareas de manera puntual, de su desarrollo laboral. Promover su desarrollo, cumplir y promover a través y superiores con el propósito de generar ambientes competentes y eficientes.
4. Se compromete de que no a largo o corto la respuesta a fallas del para resolver situaciones laborales, que se le solicite colaboración para solucionar dicho inconveniente. Mantener de sus acciones, cumplir de sus deberes.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 18

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Tiene parte de la responsabilidad y participa con lo que el servidor tiene a su cargo las competencias laborales. Se hace cargo de procesos al interior de su unidad o personal al realizar las funciones asignadas por instrucciones de superior, de su manera, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.

CONDICIONES ADICIONALES NOTABLES SUSCEPTO

1. Tiene la Seriedad para las actividades laborales que dentro de la gestión de su actividad laboral, que por el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.
2. Como de un cargo la seriedad de su trabajo, como y del respeto de su deber. Que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.
3. Se compromete con el cumplimiento de sus deberes. Para promover la productividad y desarrollo de competencias en los tiempos de sus deberes y responsabilidades, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.
4. Define planes, programas y proyectos en la gestión administrativa y como medida y largo plazo. De las acciones de la gestión y planes de la gestión.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 19

RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN
Tiene parte de la responsabilidad y participa con lo que el servidor tiene a su cargo las competencias laborales. Se hace cargo de procesos al interior de su unidad o personal al realizar las funciones asignadas por instrucciones de superior, de su manera, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.

CONDICIONES PROCESOS

1. Propone mejoras, ideas, propuestas e implementar la mejor gestión de la gestión de su actividad laboral, que le permitan de sus acciones promover la eficiencia del que el hacer las cosas bien para entregar el servicio laboral asignado, programar y ejecutar en los tiempos establecidos.
2. Aplica un estilo de gestión innovador, creativo y oportuno, en beneficio de todo el Sistema Penitenciario y Carcelario.
3. Hace parte de la estructura organizacional y acciones que se desarrollan de su actividad, en beneficio de la mejora continua de los procesos y servicios.
4. Ejerce su labor administrativa cumpliendo tiempos establecidos y comprometido para la ejecución de la programación de sus actividades.

Código de Ética del INPEC, Oficina Asesora de Formación 20

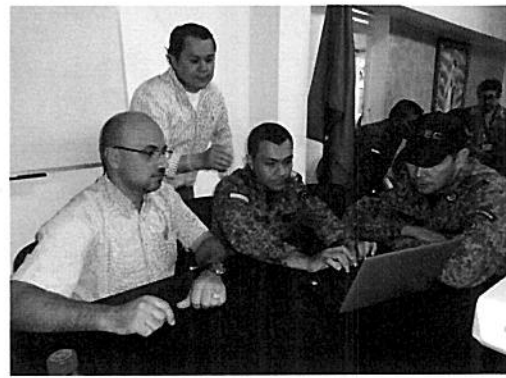
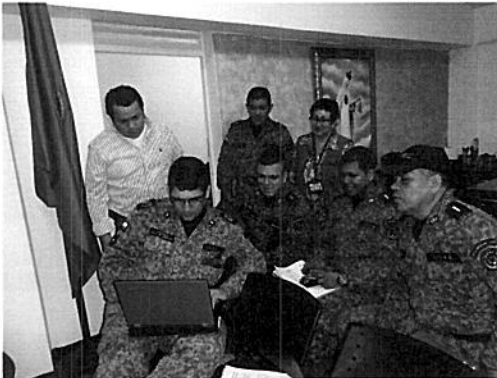
FINALIZANDO LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA SE SOLICITA AL GRUPO DE PARTICIPANTES QUE SE DIVIDAN EN TRES (3) SUBGRUPOS CON EL PROPÓSITO DE INICIAR LAS MESAS DE TRABAJO.

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 N° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
(EPMSC RM VILLAVICENCIO)

DESARROLLO DE LA AGENDA:

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LAS MESAS DE TRABAJO:



5.



**ACTA N° 122
MESAS DE TRABAJO: ESCALA DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE
ESTRUCTURACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
(EPMSC RM VILLAVICENCIO)**

DESARROLLO DE LA AGENDA:



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

**EL SUSCRITO SUBDIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIA DE
 MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE VILLAVICENCIO**

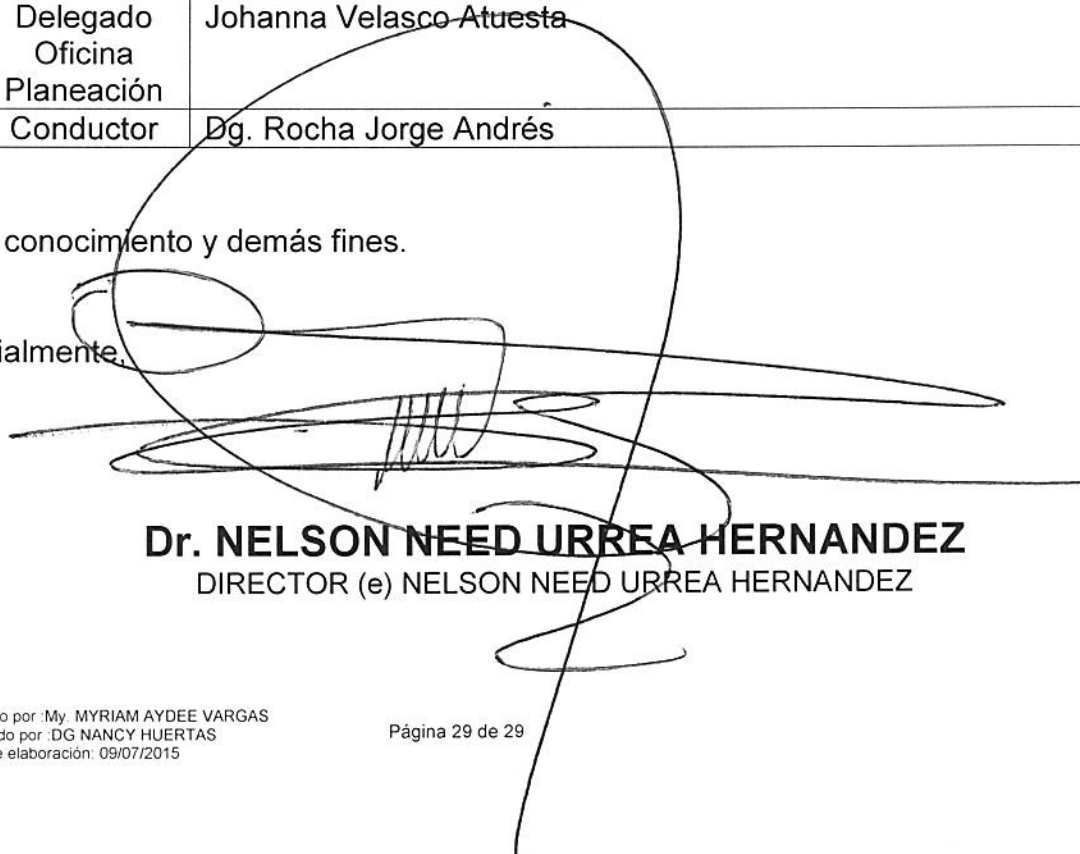
CERTIFICA QUE:

Se hizo presente el día 17 de Julio de 2015 en este establecimiento los funcionarios que a continuación se relacionan, con el fin de socializar los instrumentos de percepción del código de ética y elaborar a su vez los principios y valores del mismo.

N°	CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES
1	Jefe de Planeación	Juan Manuel Riaño
2	Delegado Oficina de Sistemas	In. Romero Muñoz Nelson
3	Delegado Oficina Planeación	Johanna Velasco Atuesta
4	Conductor	Dg. Rocha Jorge Andrés

Para conocimiento y demás fines.

Cordialmente,



Dr. NELSON NEED URREA HERNANDEZ
 DIRECTOR (e) NELSON NEED URREA HERNANDEZ

**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 EPMSC ACACIAS) **FECHA:** 17 / 07 / 2015 **HORA:** 9:00 AM **LUGAR:** ERON VILLAVICENCIO
RESPONSABLE ACTIVIDAD: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

N°	SEDE DE TRABAJO	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA INICIO
01	EPC Villavencio	Sandra Milena Nieto	Sandra9@hotmail.com	
02	EPC - Ulcio	Hernando Gomez H	hernando-gomez9@hotmail.com	
03	EPC. Ulla	Dg. Villa Bruno Jhonson	villa-bru@hotmail.com	
04	EPC. Ulla	Ds: Fonseca Yeri	Fonseca@hotmail.com	
05	EPMSC Ulcio	Ds. Jose Luis Rangel	JULIO.L.VILLAVICENCIO@INPEC.GOV.CO	
06	EPMSC Ulcio	Ds. Carlos Marcha	marcho@fot.mail.com	
07	EPMSC Ulcio	Jorge Carlos J. J.	Jorgecarlos@inpec.gov.co	
08	EPMSC Ulla	Nelson Neeb Umeq	subdireccion.villavico@inpec.gov.co	
09	EPMSC - 017 Villavencio	Nelson Guevara	planeacion.villavico@inpec.gov.co	
10	EPMSC Villavencio	Claudia Rojas Rivera	Claudia.alvarez.villavico@inpec.gov.co	

11	EPHSC-Vicio	Sandra M. Dimaté	administrativa.villavieja@inpec.gov.co	
12	EPHSC-Vicio	Solver E. Franco Castillo	Juridica - Tutelas	
13	EPHSC-Vicio	Floral Diaz Bereno	(ronal)tribunamento.villavieja@inpec.gov.co	
14	EPHSC-Vicio	Rafael Torres	epinec@inpec.gov.co	
15	EPHSC-Vicio	Ruben Rodriguez	Ruben.Rodriguez@inpec.gov.co	
16	DFPLA	JUAN MANUEL BLANCO V	juanmanuel.blanco@inpec.gov.co	
17	OFISIS	J. Nelson Romero	nelsonromero@inpec.gov.co	
18	Conductor	Jorge Andres Rocha A		
19	DFPA	Edwin Thomas Urdiso A	edwinthomas.urdiso@inpec.gov.co	
20				
21				
22				
23				
24				

25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													
32													
33													
34													
35													
36													
37													
38													

