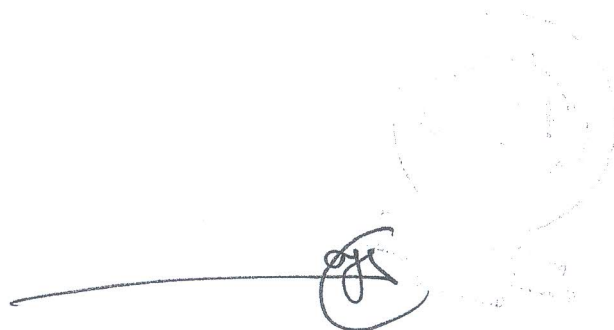


**INSTITUTO NICARAGUENSE DE ESTUDIOS TERRITORIALES  
INETER  
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO  
DE CONDUCTA Y ÉTICA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL  
INETER**

A handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page. To the right of the signature is a faint, circular stamp or seal, which is mostly illegible due to its lightness.

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales (INETER) aprobó mediante resolución administrativa N° 124-2017, el Código de Conducta y Ética del INETER, el día 11 de septiembre del año 2017, de conformidad a recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República, la Institución igualmente requiere de una metodología de aplicación al código antes mencionado, misma que se describe a continuación:

### CAPÍTULO I:

#### **EVALUACIÓN DE VALORES Y CONDUCTAS ÉTICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INETER.**

##### **Objetivo General:**

Establecer un procedimiento para evaluar el cumplimiento de los valores y conductas éticas de los servidores públicos del INETER, los que están debidamente establecido en el código de conducta y ética.

##### **Objetivos Específicos:**

1. Conocer de forma objetiva al menos una vez al año, en que grado el personal de INETER está cumpliendo con los valores y conductas éticas establecidas en el código de conducta y ética de esta institución, permitiendo de esta manera a la División de Recursos Humanos conocer las actitudes y aptitudes del personal de INETER como servidores públicos que sirvan de base para tomar acciones disciplinarias pertinentes, cuando se presente cualquier incumplimiento al Código de Conducta.
2. Tener información actualizada sobre la aplicación de los servidores públicos al código de conducta y ética de INETER, la que podrá ser utilizada para mejorar las aptitudes de cada trabajador en caso que se requiera, brindando capacitaciones cuando se considere necesario.

### CAPÍTULO II:

#### **PERIODICIDAD Y HERRAMIENTAS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN:**

**Periodicidad:** La evaluación anual de los valores y conductas éticas de los servidores públicos del INETER, se deberá realizar en el mismo momento que se realice la evaluación al desempeño, siendo responsable de tal acción el Jefe Inmediato. Se establece un procedimiento muy similar al aplicado en las evaluaciones al desempeño, para lo cual se establece un formato homogéneo para todas las áreas del INETER.

Cada Responsable de área, deberá realizar reuniones de seguimiento al menos cada semestre, levantando acta de reuniones realizadas, en la que se mencione el cumplimiento de los valores establecidos en el código de conducta y ética o el incumplimiento del mismo con copia a cada persona subordinada. En este proceso el jefe inmediato podrá realizar





llamados de atención con copia al expediente laboral sin obviar el procedimiento que instruye la Ley 476 "Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa", en los casos que amerite.

Los resultados alcanzados durante un año deberán estar reflejados en la evaluación final y ser remitido a la División de Recursos Humanos, a más tardar el día 31 de enero de cada año.

**Herramienta:** Como herramienta se establece formato que indica los parámetros definidos para realizar la evaluación final que contiene cuatro niveles de cumplimiento: insatisfactorio, mejorable, satisfactorio y excelente; formato que deberá ser remitido por las direcciones generales a la División de Recursos Humanos, debidamente firmado por el Servidor Público y el Jefe Inmediato.

Los datos que contiene la herramienta son: período de evaluación, nombre del servidor público, puesto, área/dirección y fecha de evaluación.

**Calificación:** El formato de evaluación, contiene la calificación que corresponde a cada valor ético que se está evaluando, para ello marcará con una "x" de forma objetiva y en coherencia con el resultado de seguimiento reflejado en las actas de reuniones que se realicen.

### CAPÍTULO III

#### **PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:**

**Excelente:** La ponderación mayor a 95% equivale a un cumplimiento excelente, determinándose el nivel de resultado de acuerdo a lo esperado, lo que refleja una actitud óptima del servidor público y de acuerdo a los estándares de conducta ética deseados por la institución.

**Satisfactorio:** La ponderación de 85% hasta 94% equivale a un cumplimiento satisfactorio, determinándose el nivel de resultado de acuerdo a lo esperado, lo que refleja una actitud satisfactoria, con alguna falla eventual del servidor público.

**Mejorable:** La ponderación de 70% hasta 84% equivale a un cumplimiento mejorable, lo que refleja una actitud que debe ser superada por el servidor público, por no cumplir algunos de los principios y valores del código de conducta y ética institucional.

**Insatisfactorio:** La ponderación menor al 70%, lo que refleja una actitud y desempeño deficiente por no cumple los principios y valores del código de conducta y ética institucional.

### CAPÍTULO IV

#### **LINEAMIENTOS PARA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DEL RESULTADO:**

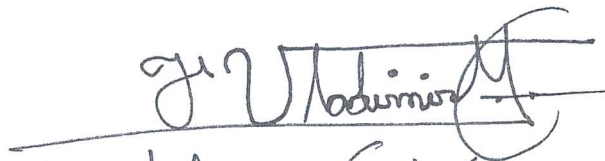


**El evaluador o jefe inmediato deberá acatar los siguientes lineamientos:**

- Mantener la objetividad en la evaluación, evitando que la opinión subjetiva que pueda tener del evaluado, influya en su calificación.
- Es responsable de la promoción, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los principios éticos, valores y conductas éticas.
- Los resultados reflejados de evaluación al desempeño pueden diferir con los obtenidos en la evaluación al código de conducta y ética Institucional.
- Considerar el seguimiento que se realizó al Servidor Público evidenciado en las actas de reunión de seguimiento.
- Dedicar un espacio para evaluar de forma individual, tomando en cuenta que los resultados tienen gran importancia para determinar la necesidad de capacitaciones al personal.

**Análisis de resultados de la evaluación al cumplimiento del código de conducta y ética del INETER:**

- La División de Recursos Humanos elaborará un informe detalle por dirección con los resultados de la evaluación al código, identificando el personal con los niveles de cumplimiento reflejados, a más tardar los días 28 de febrero de cada año.
- El informe será remitido a la Dirección Superior del INETER referido a los problemas de conducta identificados y analizados.
- El servidor público que obtenga una calificación de excelente y satisfactorio será considerado dentro del plan de capacitación y desarrollo del INETER, asimismo será candidato a promociones (Siempre y cuando cumpla con el perfil requerido por el cargo) y recibir reconocimientos como estímulo y/o becas en su área de competencia como elemento motivador.
- El servidor público que obtenga una calificación de: mejorable e insatisfactorio, estará sujeto al seguimiento, capacitaciones para fortalecer sus actitudes, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 476 "Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa".

  
Fdo. Vladimir Gutiérrez



INSTITUTO NICARAGUENSE DE ESTUDIOS TERRITORIALES  
INETER  
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EVALUACIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL INETER

PERIODO:

Nombre del Servidor Público:

Puesto:

Área / Dirección:

Fecha de evaluación:

Escala de Valores		
Clave	Evaluación	Valor
I	Insatisfactorio	0
M	Mejorable	6
S	Satisfactorio	8
E	Excelente	10

N°	ESTÁNDARES DE CONDUCTA	Nivel de Cumplimiento				Calificación obtenida	
		(I) 0	(M) 6	(S) 8	(E) 10	Evaluación	Valor
		Menos 70%	Entre 70% y menos 85%	Entre 85% y menos 95%	95% a mas		
1	<b>Calidad del Servicio Público:</b> mantiene siempre una conducta de solidaridad, respeto, cordialidad, tolerancia y consideración para con el público y sus compañeros de trabajo.				x	Excelente	10
2	<b>Respeto:</b> atiende las solicitudes de los usuarios y compañeros con calidad, amabilidad, eficiencia, esmero y dedicación, concediendo la misma oportunidad a cada uno de las personas en idénticas circunstancias.				x	Excelente	10
3	<b>Responsabilidad:</b> Cumple con sus labores realizar en la jornada ordinaria o extraordinaria que requeridas por el INETER y muestra disponibilidad para asumir cualquier consecuencias derivada de su trabajo y de su conducta personal.				x	Excelente	10
4	<b>Principios éticos:</b> La servidora o servidor público demuestra conocimiento y aplica los principios éticos establecidos en nuestro Código de Conducta, tales como el bien común, legalidad, igualdad, lealtad, solidaridad, probidad, capacidad y dignidad, los cu				x	Excelente	10
5	<b>Honestidad:</b> Rechaza en el ejercicio de sus funciones los regalos, invitaciones, favores, dádivas, pago de viajes, uso de medios de transporte o cualquier clase de halagos, beneficios materiales o económicos, ofrecidos por personas o grupos interesados en				x	Excelente	10
6	<b>Compañerismo:</b> Brinda apoyo entre sus compañeros en las labores diarias, en función de que la institución salga adelante a fin de lograr los objetivos, misión y visión institucional.				x	Excelente	10
7	<b>Compromiso:</b> Tiene una obligación moral y legal con el Pueblo, de dedicar su trabajo y empeño a la consecución del bienestar general.				x	Excelente	10
8	<b>Disciplinada:</b> Cumple con las normas administrativas en el ejercicio de sus funciones y cumple con los trabajos adicionales que se le solicita a fines con el puesto que desempeña.				x	Excelente	10
9	<b>Integridad:</b> Mantiene criterios objetivos e imparciales desprovistos de interés personal demostrando transparencia y credibilidad en su conducta.				x	Excelente	10
10	<b>Accesibilidad:</b> Tiene conciencia que debe brindar una respuesta ágil, amable, cordial, de respeto que demuestre empatía y consideración al público, cumpliendo con los procedimientos previamente establecidos.				x	Excelente	10

7	la consecucion del bienestar y						
8	<b>Disciplinada:</b> Cumple con las normas administrativas en el ejercicio de sus funciones y cumple con los trabajos adicionales que se le solicita a fines con el puesto que desempeña.				x	Excelente	10
9	<b>Integridad:</b> Mantiene criterios objetivos e imparciales desprovistos de interés personal demostrando transparencia y credibilidad en su conducta.				x	Excelente	10
10	<b>Accesibilidad:</b> Tiene conciencia que debe brindar una respuesta ágil, amable, cordial, de respeto que demuestre empatía y consideración al público, cumpliendo con los procedimientos previamente establecidos.				x	Excelente	10
<b>Ponderación total</b>							100



Daniel, Buen Gobierno  
 Nicaragua: Cristiana, Socialista  
 y Solidario

Nombre Superior Inmediato \_\_\_\_\_

Puesto Superior Inmediato \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ 1 de 1