



INPEC



**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL SERVIDOR
PENITENCIARIO Y SU APLICACIÓN DENTRO DE
SU ACTIVIDAD LABORAL**

IVÁN ALEXANDER CORREAL RICO

ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL

2023



Introducción

En consideración a la Constitución Política de 1991, en el artículo 209 establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones; la organización y procesos que han surgido al interior del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, se ha desarrollado de tal manera para que la dinámica sea funcional, general, y que el cumplimiento de la normativa sea el pilar fundamental de su existencia.

En lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Además, señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Manual Operativo del Sistema de Gestión -MIPG indicó la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas, para esto, adoptó un 'código tipo' y definió una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un "*Código de Integridad*", con las características de ser general, conciso y estableció unos mínimos de integridad homogéneos compilados en cinco (5) valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para todos los servidores públicos del país.

La expedición del Código de Integridad lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se insta a las entidades públicas a implementar el Código y se indican una serie de estrategias para hacerlo, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario —INPEC, atendió los lineamientos nacionales del artículo 2.2.22.3.8 del Decreto Ibídem, y por medio de la

Resolución No. 4663 del 15 de diciembre del 2017, derogó la Resolución No. 1734 de 2017, actualizó y adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2 y conformó el comité institucional de gestión y desempeño, además, mediante Acta No. 01 del 25 de enero del 2018, aprobó la derogación del Comité de Ética y Buen Gobierno y conformó el Comité de Integridad, con el objetivo de liderar, promover e implementar su metodología.

Que conforme al decreto 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los valores del servicio público del código de Integridad, deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la rama ejecutiva con la inclusión de este en el componente de política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión II de cada entidad. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario —INPEC, atendió los lineamientos nacionales del artículo 2.2.22.3.8 del decreto *Ibidem*, y por medio de la Resolución No. 4663 del 15 de diciembre del 2017, derogó la Resolución No. 1734 de 2017, actualizó y adaptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2 y conformó el comité institucional de gestión y desempeño.

Mediante acta No. 01 del 25 de enero del 2018, aprobó la derogación del comité de ética y buen gobierno y conformó el comité de integridad, con el objetivo de liderar, promover e implementar la metodología del código de integridad del servicio público; el cual establece unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos e impleméntese las estrategias para asegurar que el contacto de los servidores con el código sea experiencial. El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores públicos penitenciarios.

Glosario

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

Código de conducta: Un código de conducta es una declaración formal de principios en el que se recogen los valores y estándares éticos por los que se guía una organización. Es el primer estadio para diseñar futuras normas de comportamiento en términos de Responsabilidad Social Corporativa.

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.

Diligencia: Cumpló 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.

Ética: Es la rama de la filosofía que estudia la moral y realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado a nivel individual y social.

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

Iniciativa: Ideo e implemento soluciones efectivas y aplico ejercicios de buenas prácticas en el desarrollo de mi función, con propiedad, autonomía de criterio y haciendo uso razonable de los recursos con los que cuenta la entidad.

Inpec: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

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

Participación ciudadana: La participación ciudadana es un deber correlativo en el cual la administración pública promueve los espacios de interacción con los ciudadanos y éstos a su vez se involucran en la gestión que realiza la entidad. El INPEC desarrolla estas actividades con el fin de llegar de manera afectiva a los ciudadanos.

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

Servidor Público Penitenciario: Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas penitenciarias y que está al servicio del estado y de la comunidad.

Sistema penitenciario: Organización mediada por normas para la administración de la pena. Esta organización está integrada, por partes, en un todo y cuenta con un cuerpo de doctrina.

Sistema penitenciario: organización mediada por normas para la administración de la pena integrada por partes a un todo y dotada de un cuerpo de doctrina.

Valores: Los valores son los principios por los que se rige una persona, un grupo o una sociedad. Los valores son conceptos abstractos, pero se manifiestan en cualidades y actitudes que desarrollan las personas.

Veeduría ciudadana: Mecanismo democrático de representación que le permite a los ciudadanos o a las diferentes organizaciones comunitarias, ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades, administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como de las entidades públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales de carácter nacional o internacional que operen en el país, encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o de La prestación de un servicio público.

Objetivos

Objetivo General

- Implementar el instrumento de medición que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en la entidad y garantizar su cumplimiento por parte de los servidores públicos penitenciarios en el ejercicio de sus funciones, adoptando el código de integridad propuesto.

Objetivos Específicos

- Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren su apropiación y/o adaptación.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en todos los servidores públicos penitenciarios, a nivel nacional en sus respectivas sedes de trabajo.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por el Comité de Integridad.

Tabla de Contenido

Introducción.....	2
Glosario.....	4
Objetivos.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Definiciones.....	10
¿Qué es el código de integridad?.....	10
¿Cuáles son los objetivos específicos del código de integridad?.....	11
¿Cuáles son los Valores del Código de Integridad?.....	12
El Valor del Servicio Penitenciario en la Sociedad.....	12
La Ética en el Servicio Público.....	12
¿Qué es la corrupción?.....	14
Implicaciones sociales de la Corrupción en el sistema penitenciario.....	16
Prevención de Actos de Corrupción del Personal Penitenciario y de Actos de Manipulación.....	17
Estrategias.....	17
Protocolos de Anticorrupción.....	18
Valores del Código de Integridad del Servicio Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – Inpec.....	18
Política de Integridad.....	26
Valores del Servicio Público.....	26
Conclusión.....	27
Referencias bibliográficas.....	28

Tabla de cuadros

Cuadro N.1. Valor Honestidad.....	19
Cuadro N.2. Valor Respeto.....	20
Cuadro N.3. Valor Compromiso.....	21
Cuadro N.4. Valor Diligencia.....	22
Cuadro N.5. Valor Justicia.....	23
Cuadro N.6. Valor Iniciativa.....	24
Cuadro N.7. Valor Adaptación.....	25

Tabla de figuras

Figura N. 1. Valores del código de integridad.....18
Figura N. 2. Triángulo Política de Integridad.....26
Figura N. 3. Valores del Servicio Público.....26

Definiciones

¿Qué es el código de integridad?

Es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de valores y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Por esta razón, el Departamento Administrativo de la Función Pública creó un único Código de Integridad general y conciso para ser aplicable a los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. Este código reemplaza el código de ética que fue construido bajo el marco de MECI, y que en su momento reconoció como principios rectores para la gestión del Instituto y de sus servidores los valores: transparencia, integridad, eficiencia, compromiso y justicia.

En consecuencia, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), frente a su compromiso de gestión íntegra, eficiente y transparente en la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios, adoptó el conjunto de conceptos, metodologías e instrumentos de la Caja de Herramientas de la Política de Integridad, orientados a complementar y facilitar el desarrollo e implantación del Código de Integridad con un enfoque práctico, pedagógico y preventivo, y complemento dicho código con la adición de dos (2) valores más (iniciativa y adaptación) junto con la propuesta de comportamientos adicionales para nivel directivo y prestadores de servicio y de apoyo a la gestión.

¿Cuáles son los objetivos específicos del Código de Integridad?

1. Orientar y regular la actuación de los servidores públicos, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión del instituto, a fin de que asuman los valores que rigen la función pública.
2. Dar a conocer los valores y comportamientos asociados que debe observar el servidor público, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión en el desempeño en su labor.
3. Establecer los criterios para normar el comportamiento ético del servidor público, gerentes públicos y prestadores de servicios y de apoyo a la gestión, con el fin de prevenir y detectar actos de corrupción, esto es, actos contrarios a la ética, a las finalidades del instituto y a la sociedad en su conjunto.

¿Cuáles son los valores del Código de Integridad?

Los valores del código de integridad son;

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia,
- Justicia
- Iniciativa
- Adaptación; en este se desarrolla la definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad del comportamiento de las personas dedicadas al servicio público.

El Valor del Servicio Penitenciario en la Sociedad

“El trabajo de las prisiones es un servicio público muy importante ante la sociedad, debe ser óptimo y de calidad a través de la capacitación profesional de quienes hacen parte fundamental de los procesos penitenciarios, con capacidad de asumir responsabilidades y decisiones, para aplicarlas en situaciones reales y de momento, siendo eficiente, confiable y continuo, con principios claramente definidos y reflejados en los procesos de resocialización del personal privado de la libertad.” Andrew Coyle.

La Ética en el Servicio Público

-Hace referencia a la conducta de las personas que ocupan cargos públicos y brindan un servicio esencial al estado.

-Las políticas, los procedimientos, y el ejercicio de unas buenas prácticas deben promover una conducta de responsabilidad, cumplimiento y honestidad.

-La sociedad pone la confianza y deja actuar al servidor como garante del estado, esperando que logre desempeñar un patrón ético de acuerdo a los lineamientos institucionales y misionales.

- El Código de Integridad busca orientar al personal de servidores penitenciarios en una cultura de ética, comportamientos, en su labor diaria logrando reflejar una identidad de reconocimiento ante los distintos públicos tanto internos como externos.

-El cambio cultural, el comportamiento, principios y valores, en la prestación y el buen servicio al ciudadano desde el marco de la ética del servidor penitenciario.

-Quien es la que nos orientara a las buenas relaciones interpersonales, generando un clima organizacional transparente y respetuoso enmarcado en el respeto por los derechos humanos y el trato digno a las personas.

Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Artículo 4, 7.

-Con el fin de orientar y fortalecer el conocimiento y las buenas prácticas enmarcadas en el respeto por los derechos humanos y la dignidad de las personas privadas de la libertad el servidor penitenciario cumplirá a cabalmente los artículos y normas vigentes del presente “código de

conducta que fue adoptado por la asamblea general mediante la resolución 34/169, del 17 de diciembre del 1979.

-Una parte fundamental en el servidor penitenciario son los principios y valores que hablan de una conducta seria y responsable de su cargo, es así que la ética es un valor esencial en el momento de actuar en el desempeño laboral.

-Artículo 4: "Las cuestiones de carácter confidencial que tengan los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario."

-El servidor penitenciario deberá mantener una conducta ejemplar y responsable en cuanto al manejo de la información y clasificación en el ejercicio de su cargo, manteniendo una adecuada y formal confidencialidad y reserva en el proceso y recepción de la misma.

-En 2018 la corrupción se define como un hecho de ocurrencia de irregularidades o conductas ilegales reportadas en notas de prensa nacional y/o regional, que responden a la definición de corrupción manejada por Transparencia por Colombia.

-Abuso de posiciones de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

-Los hechos continuos de corrupción generan desconfianza en el estado, estos deben ser continuamente revisados y analizados como un fenómeno social permanente, propenso y sensible visto en diferentes estadios.

-El abordar el desafío de la corrupción, desde tiempos pasados a memorizado, desprestigiado y puesto en tela de juicio el actuar de las diferentes entidades del estado, que permeados del problema de la corrupción han dejado grandes escándalos y como únicos perjudicados las personas del común.

-Hay muchas formas de corrupción entre las más visibles del pueblo colombiano se evidencia en la función pública, sensible a ser permeada en especial en tiempos de cambios de gobierno, altas dignidades del estado junto con sus instituciones que dirigen, pero las entidades privadas no son ajenas a este hecho, grandes casos visibles que muestran, el detrimento del bien patrimonial, para favorecer los fines de unos pocos a costa de otros.

¿Qué es la corrupción?

La corrupción en Colombia se ha convertido en un fenómeno social que afecta a todos los ciudadanos del estado, como también a los diferentes servidores públicos que ocupan diferentes cargos y funciones como garantes de un estado social democrático, transparente, y participativo, es importante revisar la corresponsabilidad de otros actores que interviene en este tema, pero más allá el rol de la ciudadanía es fundamental.

En nuestro comportamiento social, es importante cuestionarnos por qué en nuestra sociedad se solucionan los diferentes conflictos y problemas sociales con el medio de la corrupción, pasando por encima de los demás, alimentando y dando paso a un nacimiento de las pequeñas redes creadas para facilitar y obtener beneficios propios, constituyendo una "pequeña red de corrupción".

Desafortunadamente la corrupción es universal pues no es un solo país el afectado, sino que es universal, que va aumentando gradualmente convirtiéndose en una enfermedad o necesidad que nace y se crea con las adquisiciones fraudulentas que requieren los ciudadanos, convirtiéndose en parte de la vida habitual de la sociedad enriqueciendo a unos pocos y empobreciendo a muchos.

Clasificación de la corrupción

En Colombia existen diferentes tipos de corrupción de acuerdo a las percepciones que podamos tener los ciudadanos y los entes de control sobre la elevada corrupción que existen en algunas ramas del poder público y órganos de control. Esto nos indicaría que las estrategias y controles no estarían funcionando adecuadamente para prevenirlas.

Es así, que se logra evidenciar, que la mayor parte de corrupción está en las siguientes actuaciones que se presentan a diario en nuestra sociedad como:

- Soborno.
- Enriquecimiento oculto.
- Obstrucción a la justicia.
- Colusión (contrato de inteligencia entre dos o más sujetos con el objeto de perjudicar a un tercero).

- Uso ilegal de la información.
- Tráfico de influencias.
- Abuso de funciones.
- Peculado.

De acuerdo a la clasificación y concepto de corrupción estructurada se establece:

-La corrupción esporádica y la corrupción sistémica e institucionalizada.

La primera se caracteriza por la ausencia de patrones generales de corrupción y depende de comportamientos individuales o de pequeños grupos.

-La corrupción sistémica, por su parte, se da cuando la corrupción ya está generalizada y puede ser desorganizada u organizada. Lo que caracteriza a la corrupción sistemática desorganizada es que aunque es rampante, no todos en la jerarquía son corruptos.

Por el contrario, la corrupción sistemática organizada se distingue por un arreglo jerárquico de pago en el que los funcionarios de nivel inferior pasan la mayoría de sus ingresos a sus superiores. Por último, la corrupción institucionalizada sucede cuando esas distintas jerarquías de pago dependen de un único centro básico".

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, estableció el código de integridad y el plan anticorrupción de atención al ciudadano, con el fin de capacitar y brindar las herramientas necesarias al servidor penitenciario.

En este sentido podemos concluir que, al menos en nuestro estado colombiano existen mecanismos de control tanto penales y/o disciplinarios para cada una de las formas de corrupción que se presentan a diario en Colombia, donde podremos establecer las diferentes infracciones y delitos comunes que más frecuente se presenta en los servidores públicos.

Implicaciones sociales de la Corrupción en el sistema penitenciario.

Ante la corrupción e inexistencia de programas de reinserción social dentro de los centros penitenciarios, y la indiferencia que como sociedad mostramos al respecto, no debe sorprendernos que se sigan cometiendo crímenes desde prisión: extorsiones, secuestros, homicidios, y todo tipo de delitos relacionados con la delincuencia organizada, se siguen llevando a cabo aún y cuando los responsables se encuentran privados de la libertad.

La protección del derecho fundamental del personal privado, depende mucho de los planteamientos de estrategias anticorrupción en el contexto penitenciario, identificando los procesos más vulnerables, como lecciones aprendidas en el mejoramiento de las conductas de quienes dirigen y responden por los derechos de otras personas en condiciones de vulnerabilidad.

La UNODC ROPAN “Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito” señala: La corrupción en el servicio penitenciario socava la prestación de unos buenos servicios a la población privada de la libertad, como educación, seguridad, atención y tratamiento, atención médica, recreación, cultura y deporte entre otros más beneficios que se limitan, el cumplimiento de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos.

Prevención de Actos de Corrupción del Personal Penitenciario y de Actos de Manipulación.

El manual de seguridad dinámica e inteligencia penitenciaria busca que el personal de supervisión penitenciaria con algún tipo de grado (Nivel o posición que ocupa una persona dentro de una organización jerárquica, especialmente en el escalafón militar.)¹⁴ verifique en todo momento las condiciones actuales del personal subalterno, con el fin de evitar el surgimiento de cualquier tipo de confianza con el personal privado de la libertad, que pueda ejercer alguna forma de presión o manipulación, para obtener un beneficio personal al interior de establecimiento de reclusión.

Estrategias

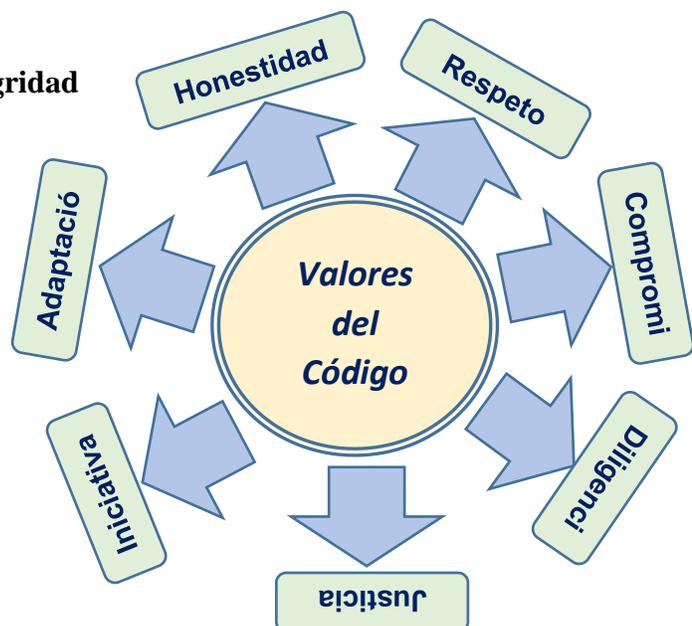
El planteamiento constante de estrategias por parte de quienes dirigen los centros penitenciarios, podría reducir en gran medida los actos de corrupción y manipulación de los internos sobre el personal penitenciario, utilizando estrategias de rotación de personal, capacitación constante, reducción de los niveles de ansiedad, disminución de la carga laboral y de conflictos, aplicación y puesta en funcionamiento del aparato disciplinario. La comisión de las naciones Unidas para los derechos humanos, señala aspectos y factores fundamentales que propician la corrupción penitenciaria: mala calidad de burocracia, baja remuneración de los funcionarios públicos, baja probabilidad de penalización, la inexistencia o mal funcionamiento de instancias de control, mal ejemplo por parte de funcionarios y líderes de la administración pública.

Protocolos de Anticorrupción

Las entidades penitenciarias deben establecer protocolos anticorrupción brindando garantías de protección para las personas civiles y personal penitenciario que siendo conocedor de un hecho de corrupción quiera ponerlo en conocimiento, sin exponerlo a malos tratos, manipulación de su conducta por parte de otras personas o del mismo personal penitenciario, a través de canales de comunicación efectivos y eficientes.

Valores del Código de Integridad del Servicio Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –Inpec-

Imagen N°. 1 Valores del código de integridad



Fuente: Autor

Cuadro N.1. Valor Honestidad

Valor: Honestidad		
¿Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	<ul style="list-style-type: none"> • Decir siempre la verdad, incluso cuando se cometen errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. • Cuando hay dudas respecto a la aplicación de mis deberes buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. • Facilitar el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. • Denunciar las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio del cargo, siempre, de forma íntegra y haciendo uso de los lineamientos establecidos para este fin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones. • Aceptar incentivos, favores u otro tipo de beneficio que ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. • Ser descuidado con la información a cargo y con su manejo, acceder a esta sin tener en cuenta la privacidad y políticas establecidas. • Uso recursos públicos para fines personales relacionados con la familia, estudios y pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).

Fuente: Autor

Cuadro N.2. Valor Respeto

Valor: Respeto		
¿Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.	<ul style="list-style-type: none"> • Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Ser amable todos los días, esa es la clave, siempre. • Estar abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas. No hay nada que no se pueda solucionar. • Actuar y opinar en el ejercicio de la función con congruencia, conforme a la cultura y buenas prácticas institucionales. • Reconocer y respetar las jerarquías que existen en la entidad, comunicó con asertividad y lenguaje claro la opinión frente al desarrollo de los procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en cualquier circunstancia. • Basar las decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios. • Agredo, ignoro o maltrato a los ciudadanos y a otros servidores. • Quedarse con el crédito o reconocimiento hecho por un superior producto de una labor destacada, aun cuando sé que es resultado del trabajo en equipo.

Fuente: Autor

Cuadro N.3. Valor Compromiso

Valor: Compromiso		
¿Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
<p>Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir el papel como servidor Público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que se adquieren frente a la ciudadanía y al país. • Siempre estar dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas. Entender el contexto, necesidades y requerimientos, es el fundamento del servicio y labor. • Escuchar, atender y orientar a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. • Estar atento siempre que se interactúa con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. Prestar un servicio ágil, amable y de calidad para construir una entidad que se caracterice por la prestación de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con una actitud negativa. Afectar el trabajo por no ponerle ganas a las cosas. • Pensar que el trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. No es un compromiso, ni un orgullo. • Asumir el trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. • Siempre ignorar a la ciudadanía,

Cuadro N.4. Valor Diligencia

Valor: Diligencia		
¿Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
<p>Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con las obligaciones, si la solución está en sus manos resuelva las dificultades laborales, si no, busco apoyo. Lo público es de todos y no se desperdicia. • Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. • Asegurar la calidad en cada uno de los productos que se entregan y servicios que se prestan bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. • Siempre ser proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente las labores del equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Malgastar los recursos públicos. • Postergó las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento a cargo. Hay cosas que sencillamente se dejan para otro día. • Demostrar desinterés en las actuaciones ante los ciudadanos, grupos de valor y servidores públicos. • Evado las funciones y responsabilidades por cualquier motivo.

Fuente: Autor

Cuadro N.5. Valor Justicia

Valor: Justicia		
¿Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias, datos confiables y normatividad vigente. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. • Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones en el ejercicio de la función, entendiendo que existen poblaciones con condiciones excepcionales. • Las decisiones establecen mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. • Aplicar las normas y leyes vigentes, las hago valer conservando una conducta de respeto y promoviendo un ambiente de trabajo al obrar del mismo modo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desistir en aplicar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas. • Favorecer el punto de vista de un grupo de valor sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. • Asumir una posición de omisión frente a actos de corrupción o aceptar actos indebidos en la gestión por parte de los compañeros y superiores. • Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en el criterio, toma de decisión y gestión pública.

Fuente: Autor

Cuadro N.6. Valor Iniciativa

Valor: Iniciativa		
Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
<p>Idear e implementar soluciones efectivas y aplicar ejercicios de buenas prácticas en el desarrollo de la función, con propiedad, autonomía de criterio y hacer uso razonable de los recursos con los que cuenta la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una actitud positiva y activa en el desarrollo de la función, resolver los problemas o nuevos retos promoviendo la participación y la generación de ideas innovadoras. • Ver oportunidades en situaciones que los demás consideran adversas, orientando el desempeño hacia un mejoramiento integral de la realidad actual del instituto. • Optimizar los recursos asignados al área para responder con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos, aprovechando las oportunidades del entorno. • Estar atento a las situaciones externas e internas de la entidad, para responder con celeridad a los escenarios inesperados o de cambio que se requieran, tanto de manera conjunta como individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esperar que alguien más me resuelva los problemas o situaciones laborales. • Obstaculizar las propuestas y generación de ideas eficaces y efectivas para la ejecución exitosa de la gestión de mis compañeros o superiores. • Sentirse abrumado ante situaciones complejas o de crisis, se dificulta tomar decisiones proactivas y con fines comunes. • Quedar expectante frente a los hechos que afecten la gestión, esperar a que el curso de los acontecimientos defina acciones improvisadas como solución.

Fuente: Autor

Cuadro N.7. Valor Adaptación

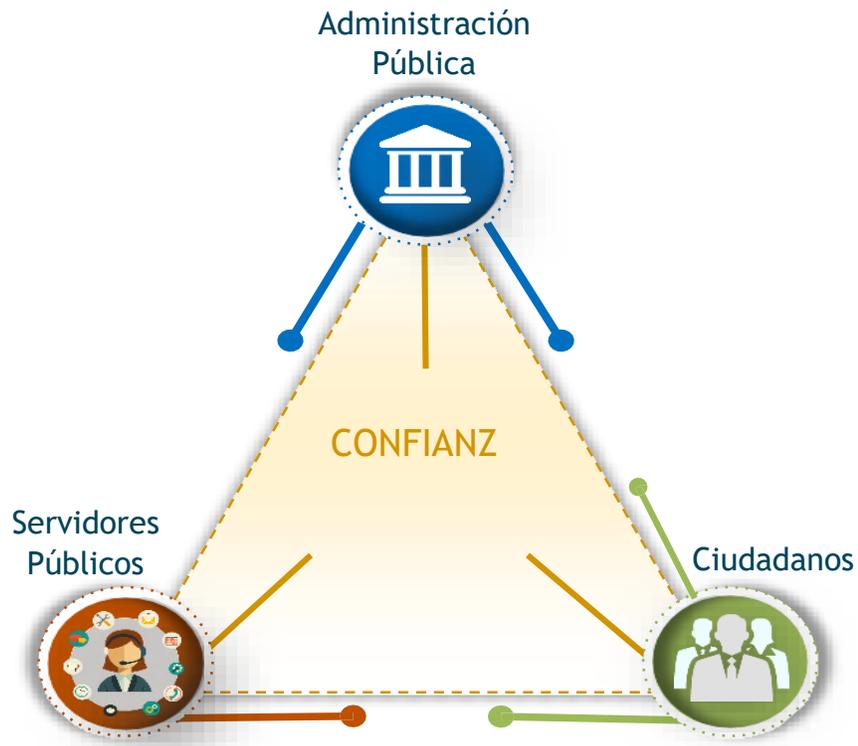
Valor: Adaptación		
Qué es?	Que se puede hacer	Que no se puede hacer
Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo con los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	<ul style="list-style-type: none"> • Entender que todo cambio del contexto puede reformar los objetivos del instituto y por ende, adaptar el desempeño de acuerdo a los nuevos lineamientos. • Conservar una actitud empática y cordial ante situaciones laborales y frente a grupos de valor, con el propósito de generar calidad en la prestación del servicio. • Comprender y valorar los diversos puntos de vista e íntegro el nuevo conocimiento con facilidad a la labor. • Tener conocimiento de los temas relacionados con las funciones y área de trabajo, por eso ante las situaciones emergentes proponer cambios que generan valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener dificultades para percibir los cambios del contexto y actuar para enfrentarlos con eficacia. • Asumir que mi postura es la única correcta, repito con frecuencia comportamientos laborales que van en contravía de la dinámica institucional. • Ser reconocido por los compañeros y superiores como un funcionario retrógrado, que se le dificulta adaptarse a los cambios de políticas, procesos o lineamientos. • Tomar decisiones individuales por acción u omisión ante situaciones emergentes o planeadas por el superior o el instituto.

Fuente: Autor

Política de Integridad

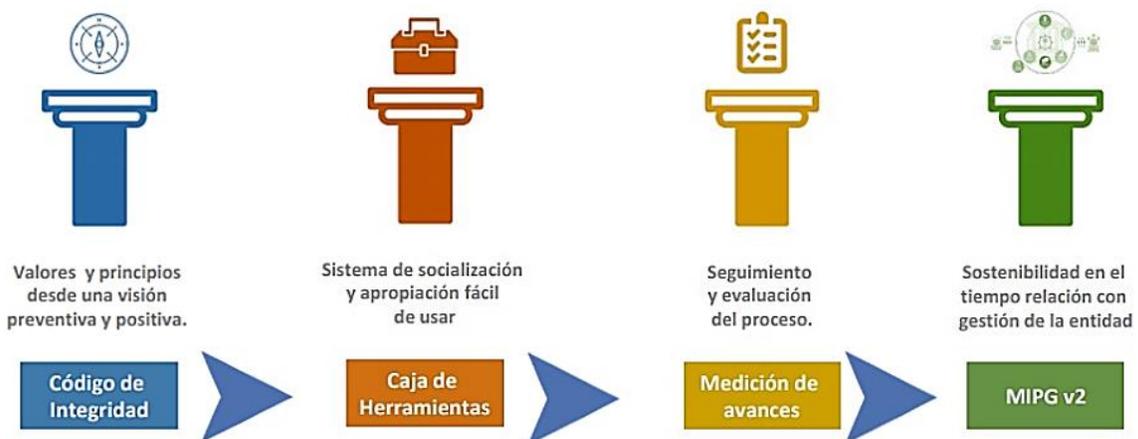
Es una estrategia innovadora de cambio cultural en las entidades y servidores públicos.

Imagen N. 2 Triángulo Política de Integridad



Valores del Servicio Público

Imagen N. 3 Valores del Servicio Público



Conclusión

De acuerdo a lo tratado en el presente módulo, el código de conducta es muy importante en la vida de las personas en especial cuando prestan sus servicios en las entidades del estado. Es evidente que quienes hacen que funcione correctamente una institución es el recurso humano, son los que hacen que los procesos se lleven a cabo, para el cumplimiento de objetivos, metas y las funciones establecidas para que ello se efectúe de manera adecuada, precisa y correcta.

Partiendo del desempeño de sus empleados las entidades serán reconocidas por el proceder y comportamientos que cada uno de ellos tengan en el momento de realizar las funciones propias de su cargo; tal es el caso del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Inpec, que a partir del año 2018 se inició con la implementación del código de integridad, el cual se compone de siete valores, que son el pilar fundamental para el manejo comportamental de los directivos y operativos que prestan sus servicios a la institución, como son los valores de;

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Iniciativa
- Adaptación

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Inpec, por medio de quienes están a la cabeza han realizado una ardua labor, para que todos sus funcionarios tengan presente que su función ha de estar basada en estos valores, ya que son la cara de la institución, el recurso más importante y necesario en la entidad y parte de cada uno tener y mantener un correcto comportamiento al desarrollo de todas sus actividades laborales, independientemente si es operativo o administrativo.

Cada hombre y cada mujer, que presta sus servicios en la institución han de ajustarse y ser partícipe de cada proceso llevado en la institución, siempre demostrando ser una persona correcta, honesta, responsable y sobre todo respetando el nombre de la institución. Desafortunadamente,

nos encontramos en un país, que desde sus gobernantes y todos los individuos que están involucrados han sido partícipes de la corrupción administrativa, en donde han cambiado sus valores propios y los institucionales, afectando gravemente el buen nombre de la institución.

En la actualidad, debido a este proceder la sociedad ha venido perdiendo la confianza en sus instituciones, a pesar que el gobierno ha implementado su normativa anticorrupción, pero desafortunadamente se ha hecho caso omiso y quienes tienen el poder o los que manejan los hilos del país, pues son los primeros que incurren en situaciones de corrupción, con el fin de proteger o dar ayudas a ciertos segmentos con el fin de beneficiar o en su efecto, dar cumplimiento a compromisos políticos.

En la formación de nuevos funcionarios públicos al servicio del Instituto Nacional y Penitenciario Inpec, se requiere formar en valores íntegros como futuros miembros de la entidad, que lleven en alto el nombre de la entidad, y sean los artífices que los procesos se pueden llevar como ha sido establecido en la normativa, y dar un nuevo aire.

Esta labor se ha establecido en el código de integridad, cuyo objetivo general es *“Fortalecer el talento humano de la entidad mediante la aplicación de una estrategia de cambio cultural que modifique las creencias, suposiciones, actitudes y comportamientos individuales de los servidores, logrando así la conformación de nuevas normas institucionales basadas en un cambio común de comportamientos con integridad y con valor de lo público”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro del programa de estudios de formación de nuevos funcionarios operativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Inpec, es importante impartir conocimientos del comportamiento que deben optar al momento de realizar las actividades propias de sus labores como Dragoneante, al servicio del estado y la comunidad.

Referencias bibliográficas

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (2018) *Valores del Servicio público. Código de Integridad*. En internet. <https://www.inpec.gov.co/documents/20143/638372/C%C3%93DIGO+DE+INTEGRIDAD.pdf/524a4b32-fad8-4d95-d5d0-400560e0598d?download=true>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2015) *Manual de Seguridad Dinámica e Inteligencia Penitenciaria*. En internet. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_de_Seguridad_Dinamica_e_Inteligencia_Penitenciaria.pdf

Ministerio de Justicia (2018) Resolución N° 660 del 2018. Estructura del Comité de Integridad. Internet <https://www.inpec.gov.co/documents/20143/638372/Comit%C3%A9+de+Integridad+2018.pdf/9989c44e-00e3-078f-1ce2-c4b8e3ae833a?download=true>