



INPEC

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

CÓDIGO DE ÉTICA

2 0 1 5

 MINJUSTICIA

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA INPEC 2015

**COMITÉ DE ÉTICA
Y BUEN GOBIERNO DEL INPEC**

Código de Ética Inpec 2015

COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Resolución N° 006082 del 2012

Director General del INPEC

Brigadier general JORGE LUIS RAMIREZ
ARAGON

José Hernando Medina Bernal

Director Custodia y Vigilancia

Roselin Martínez Rosales

Director Atención y Tratamiento

José Nemesio Moreno

Director Gestión Corporativa

Adriana Patricia Hernández Marín

Directora Escuela de Formación

Juan Manuel Riaño Vargas

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Efraín Moreno Albarán

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Carlos Alberto Zambrano Saavedra

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Adriana Cetina Hernández

Jefe Oficina de Sistemas de Información

Sonia Rodríguez Madero

Jefe (E) Oficina de Control Interno Disciplinario

Mario Jiménez Gayón

Jefe Oficina de Control Interno

Luz Myriam Tierradentro Cachaya

Subdirectora (E) Talento Humano

© INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC)
2015

Equipo de producción editorial:**Juan Manuel Riaño Vargas**

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Efraín Moreno Albarán

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Carlos Alberto Zambrano Saavedra

Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones

Sonia Rodríguez Madero

Jefe (E) Oficina Control Interno Disciplinario

Edith Johanna Velasco Atuesta

Grupo Planeación Estratégica. Oficina Asesora de Planeación

Diseño de carátula

Oficina Asesora de Comunicaciones

MENSAJE DE LA DIRECTIVA

Trabajar con principios y valores éticos es un compromiso y una responsabilidad de los servidores penitenciarios, es una tarea que debemos desempeñar todos los días, teniendo siempre presentes las bases morales y académicas que aprendimos a lo largo de la vida en escenarios tan importantes como la familia, la escuela y la sociedad.

Los invito a participar en la construcción de una imagen que represente los ideales del Instituto, enmarcados en el respeto por las leyes y los compromisos que hemos adquirido en esa importante y necesaria tarea que nos ha sido encomendada.

Brigadier General. **JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN**
Director General del Inpec

INTRODUCCIÓN

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 a las personas privadas de la libertad, como fundamento esencial de la Gestión Ética del Gobierno Nacional adopta el conjunto de conceptos, metodologías, procedimientos e instrumentos que la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid), a través del “*Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado*”, orientados a complementar y facilitar el diseño, desarrollo e implantación del Código Ético.

En este sentido, la adaptación del modelo permitió la estructuración del presente Código de Ética del Inpec, documento que establece los Principios, Valores y Directrices Éticas que todo servidor penitenciario debe apropiarse y percibir en el ejercicio de su función. La descripción de las pautas de comportamiento que la entidad espera de sus funcionarios durante el desempeño de la labor y la dirección de las relaciones interpersonales entre los mismos, además, puntualiza las obligaciones éticas del Instituto con las partes interesadas y la imagen que ante la sociedad persigue alcanzar por el desarrollo de sus actuaciones administrativas.

Por lo tanto, el Inpec manifiesta su compromiso de autorregularse y se compromete a encaminar sus actividades conforme a los principios antes enunciados en la Constitución y las normas vigentes como en el presente documento a fin de desarrollar una cultura institucional íntegra que cubra a los grupos de interés.

MARCO NORMATIVO

EL Código de Ética se constituye en un elemento que enuncia claramente: (i) la forma en que la entidad orienta y evalúa la conducta del servidor en el ejercicio público, (ii) la aplicación de parámetros de comportamiento laboral que precisan el reconocimiento público de una cultura ética que asegura el desempeño eficiente, transparente, respetuoso de la dignidad humana y cumplidor de los fines de la función pública por parte del servidor penitenciario, (iii) el acatamiento a mandatos constitucionales y de ley, en especial a lo proferido en el en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014: *“adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, como mecanismo que contribuye al mejoramiento general de la administración pública con el módulo de control de planeación y gestión, contiene entre otros, el componente de talento humano encargado de describir el desarrollo de los elementos de acuerdos, compromisos y protocolos éticos”*.

Adicional a lo anterior, el Artículo 209 de la Constitución política nacional establece que la función administrativa del Estado Colombiano está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

El Artículo 48 del Decreto 1890 del 28 de septiembre de 1999, faculta al Director General del Inpec, para suscribir actos administrativos de acuerdo con las normas pertinentes y vigentes, dirigir, coordinar, supervisar y dictar normas para el eficiente desarrollo de las actividades de la entidad en cumplimiento de las políticas, objetivos y metas del Plan de Acción.

El Artículo 6 ° de la Ley 87 de 1993, dispone: *“El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos”*.

El Artículo 3° de la Ley 489 de 1998, en el Capítulo II, bajo el título *“Principios y Finalidades de la Función Administrativa”*, establece que debe desarrollarse conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

El Artículo 8° del Decreto 4151 del 2011, faculta al Director General para: (i) expedir los actos administrativos de acuerdo con las normas pertinentes y vigentes, (ii) dirigir, vigilar y controlar la implementación de las políticas, planes, programas y proyectos

estratégicos que debe desarrollar la entidad conforme a la normatividad vigente, (iii) dirigir los procesos estratégicos: misionales, de apoyo, evaluación y control de la entidad para el cumplimiento de su misión.

La Resolución N° 00973 de 2009 aprobó y adoptó la primera versión del Código de Ética del Inpec, con el objetivo específico de servir entre otros aspectos como una herramienta que permite dirigir y evaluar el cumplimiento correcto de las funciones de los servidores del INPEC, así como prevenir la corrupción y malas prácticas en la prestación de los servicios a cargo del Instituto.

La Resolución N° 006082 de 2012 conforma el Comité de Ética y Buen Gobierno de la Entidad como instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la Gestión Ética.

ANTECEDENTES

El Inpec mediante Resolución N° 00973 del 10 de febrero de 2009, aprobó y adoptó la primera versión del Código de Ética teniendo en cuenta entre otras: *(i) la necesidad reconocida por quienes lo constituyen de aplicar en su actuación cotidiana, parámetros de comportamiento que aseguren una gestión respetuosa de la dignidad humana y sometida a los fines de la función pública a su cargo, (ii) la definición del estándar de control ordenado por el MECI para el elemento “acuerdos, compromisos y protocolos éticos”, como factor clave para el desarrollo del modelo del instituto y (iii) la necesidad de fortalecer las actuaciones que permitan la actuación ética de los servidores que integran el instituto y de establecer mecanismos que prevengan la ocurrencia de comportamientos contrarios a la ley y a la ética pública”.*

El documento en su momento reconoció como principios rectores para la gestión del Inpec y de sus servidores (i) **Respeto**, como fundamento de las relaciones entre quienes constituyen o hacen uso del instituto, (ii) **Justicia**, como garante de la inviolabilidad de los derechos, (iii) las acciones de los servidores públicos del Inpec podrán ser de conocimiento general, (iv) **Ética Pública**, como base del servicio a cargo del instituto y de sus servidores y, (v) **Cooperación institucional**, mediante la aplicación e integración de los procesos establecidos de forma transversal y los valores éticos que estableció fueron: **dignidad humana, justicia, transparencia, compromiso y solidaridad.**

Para la estructuración del presente Código, el Comité de Ética y Buen Gobierno del Inpec adoptó e implementó la metodología que la Usaid propone del *“Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado”*, y con el propósito de abordar, entre otros, la conducta del ser humano ejercida en un contexto organizacional tomó conceptos de la escritora Argentina Phd. Martha Alles, reconocida por publicar obras sobre recursos humanos, liderazgo y management personal.

Por lo tanto, el actual Código de Ética del Inpec surge de un proceso de alta calidad técnica donde prevalece el enfoque metodológico de trabajo aplicado por el Comité de Ética y Buen Gobierno y con aspectos decididos por el mismo frente a: (i) **Temporalidad**: el proceso debe ser rápido para obtener los documentos en forma oportuna, (ii) **Escala de participación de los funcionarios**: seleccionar un pequeño núcleo conformado por EPMSC RM Villavicencio, Colonia Agrícola de Acacias y EMPSC de Acacias. Adicionalmente, por medio de una encuesta de opinión on-line cientos de servidores penitenciarios opinaron acerca de cuál o cuáles principios y valores éticos debían constituir el referente de del ejercicio ético institucional.

GENERALIDADES

FINALIDAD

El Código de Ética aplica a todos los servidores públicos y extiende sus efectos a quienes presten servicios o celebren acuerdos con la entidad.

OBJETIVO

El objetivo del Código de Ética es ser un referente que establece los Principios, Valores y Directrices que todo servidor penitenciario debe apropiarse y regir en el ejercicio público orientado a prevenir los actos de corrupción y malas prácticas en la prestación de los servicios a cargo del Inpec.

PRINCIPIOS ÉTICOS

En el marco de la ética pública los principios éticos son normas básicas que el servidor debe cumplir para el buen desempeño de la función pública. Los Principios que rigen al Inpec fueron preferidos por los funcionarios penitenciarios y constituyen las declaraciones explícitas de la entidad en cuanto a las conductas de los servidores en la prestación de servicios penitenciarios y carcelarios.

1. Es condición esencial que todo servidor penitenciario en el ejercicio de la función pública exteriorice una actitud hacia la conservación de la vida en todas sus formas.
2. Servir con fundamento por el respeto de los derechos humanos a la población privada de la libertad es la función principal del servidor penitenciario.
3. El propósito del servicio penitenciario y carcelario es contribuir al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad como proceso de reincorporación a la vida social.
4. El servidor penitenciario se caracteriza por garantizar, fomentar y promover en la gestión administrativa de la entidad una cultura ética de transparencia, legalidad y cero corrupción.
5. Los bienes del Inpec son públicos y el uso por parte del servidor penitenciario debe ir acorde a los principios de la administración pública.
6. La participación activa y democrática de la comunidad frente a la forma en que se desarrolla la gestión administrativa es un referente que favorece la integridad laboral del servidor y su lucha contra la corrupción.
7. El servidor penitenciario será reconocido por ser competente y mostrar en el ejercicio público los conocimientos y actitudes requeridos para un excelente desempeño.
8. Todo servidor penitenciario debe rendir cuentas a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos y los resultados de su gestión.

VALORES ÉTICOS

El Inpec como entidad administradora del Sistema Penitenciario de Colombia en concordancia con los lineamientos de ley constituidos para el ejercicio de la función pública y la formulación estratégica: misión, visión, principios y valores - genera una identidad de reconocimiento ante los distintos públicos tanto internos como externos que tiene en cuenta el establecimiento de normas, usos y comportamientos que determinan la cultura ética, las conductas que debe reflejar el servidor en su labor diaria y la movilización masiva del recurso humano hacia la excelencia en la prestación de los servicios penitenciarios.

Los actuales valores provienen de los Principios Éticos del Inpec y son el resultado metódico del análisis realizado por el Comité de Ética y de Buen Gobierno frente a la propuesta de los servidores penitenciarios que participaron en la definición del valor y los comportamientos asociados al ejercicio público.

Valores éticos del Instituto:

- 1. TRANSPARENCIA.** Promueve la participación y posiciona la gestión administrativa de la entidad, cumple las normas y los compromisos laborales, tiene claro que la realización de buenas prácticas consolida la cultura y fortalece los valores en todos los niveles.

1.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Contribuye con la humanización de la administración a través de la prestación de servicios penitenciarios que dignifican la condición de vida de la población privada de la libertad y la prevalencia de los derechos humanos.
- Tiene claro y hace valer desde su área de trabajo los lineamientos, procedimientos y políticas que garantizan el cumplimiento efectivo y óptimo de lo planeado por la entidad.
- Se observa en su desempeño la convicción de estar prestando servicios penitenciarios de forma correcta, clara e irreprochable, de tal modo que su práctica es exaltada por el superior y exhorta a sus pares a seguir su ejemplo.
- Es reconocido por obrar y promover en sus compañeros juicios que tomen en cuenta la capacidad, el mérito y el esfuerzo que se requiere frente a su labor, la Institución y el Estado.

1.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Establecen relaciones a nivel interno y externo basado en el respeto a las normas, la ley.

- Facilita información veraz y oportuna a sus compañeros de trabajo, otras áreas del Instituto, entidades y la comunidad, con el propósito lograr propósitos comunes.
- Aplica parámetros de comportamiento cotidianos que aseguren una gestión eficiente, transparente, respetuosa de la dignidad humana y cumplidora de los fines primordiales de Institución y de la función pública.
- En el servicio administrativo aplica la autorregulación, la práctica del Sistema Integrado de Gestión y la participación ciudadana.

1.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Proporciona a la entidad y la comunidad información acerca de los servicios y productos que se prestan en el Instituto.
- Comunica de manera clara el objeto del contrato frente a la prestación del servicio o productos y verifica la comprensión del mismo por parte de cada uno de los partícipes y/o implicados.
- Establece sistemas de control y documenta lo acordado, actúa con transparencia en el desarrollo de los procedimientos que involucran grupos de personas y manejo de información.
- Muestra colaboración frente al seguimiento o interventoría de los servicios o productos en los que participa en la entidad.

2. INTEGRIDAD. Calidad de actuar consecuentemente a nivel personal, laboral y social con principios éticos definidos por la Entidad. Este valor involucra acciones de desempeño laboral con honradez, honestidad, respeto por los demás, responsabilidad, control de las emociones, disciplina, congruencia y firmeza.

2.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Goza de buena reputación, se destaca por tener un perfil de comportamiento acorde a las normas que regulan el Sistema Penitenciario.
- Aplica en su práctica laboral la comunicación abierta de manera clara, responsable y respetuosa sobre situaciones que pueden afectar el desempeño propio del superior o compañeros de labor.
- Promueve prácticas transparentes en su desempeño laboral y del equipo al que pertenece, rechaza todo acto de presión que promueva la participación en actividades inmorales e ilegales.
- Muestra respeto hacia los demás, procura mantener un clima laboral apropiado y le interesa que el desarrollo de sus compañeros este direccionado hacia el fortalecimiento de las competencias.

2.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Reconoce las actuaciones y logros de su equipo de trabajo y genera un clima laboral de confianza, respeto, credibilidad y buena reputación.

- Permite a sus pares o equipo de trabajo expresar opiniones y pensamientos de la forma en que se desarrolla una acción, muestra respeto, importancia y tolerancia frente a las observaciones y modifica de ser viable el ejercicio de la gestión.
- Las acciones que promueve para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en su sede de trabajo guardan concordancia con lo que dice y hace en el ejercicio de su función.
- Expresa claramente lo que quiere y supervisa el trabajo del personal a su cargo de acuerdo con los objetivos, compromisos laborales, ideas y expectativas previamente definidos, expuestos o acordados.

2.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Mantiene excelentes relaciones interpersonales, se caracteriza por ser cordial y diligente, conservar una buena actitud y cumplir su palabra y acuerdos.
- Asume como propia la obligación de mantener privadamente cierta información, no utilizar el nombre de la entidad para realizar convenios externos o para favorecerse en contratos diferentes a los acordados.
- Fija comportamientos eficaces, entrega los productos y servicios con las condiciones de calidad y oportunidad acordadas.
- Respeta los contratos celebrados con el Inpec, la competencia, transparencia y los parámetros legales.

3. EFICIENCIA. Facultad para fijar metas desafiantes e innovadoras que estén por encima de los estándares esperados en el ejercicio de su función. Incluye establecer las prioridades, tiempos de ejecución y manejo óptimo de los recursos.

3.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Organiza y desarrolla con eficiencia su labor en función de los objetivos y estrategias institucionales.
- Articula las tareas y apoya a pares de manera óptima, potenciando los resultados y superando las metas establecidas.
- Es capaz de resolver asertivamente situaciones complejas que requieren la adecuación de procesos o servicios que evidencian las necesidades o requerimientos que están fuera de lo planeado.
- Sugiere mejoras a su superior que faciliten el desarrollo y articulación de la gestión con las dependencias y niveles del Inpec.

3.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Orienta los esfuerzos y recursos hacia el cumplimiento de la misión y alcance de la visión.
- Posee una amplia visión y capacidad de análisis del contexto penitenciario que sirve para planificar y orientar las acciones de su personal en el cumplimiento de la Misión con resultados altamente exitosos.

- Promueve el desarrollo de prácticas penitenciarias transparentes, eficientes y equilibradas. Los resultados de su gestión provienen de aprovechar el conocimiento y la experticia del recurso humano a su cargo.
- Tiene la habilidad para estimular las actitudes y acciones de su equipo de trabajo al promover la mejora continua y la eficiencia administrativa.

3.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Cumple con los tiempos establecidos para la prestación de servicios y la entrega de los productos que contribuyen a la gestión administrativa del Instituto.
- Muestra en el ejercicio de la prestación del servicio o producto fluidez, respaldo y calidad.
- Se caracteriza por llevar actualizada toda la información del suministro de servicios y productos.
- Propone alternativas de solución ante algún inconveniente durante el desarrollo de la entrega de productos o servicios, respetando el acuerdo inicial o superando lo esperado por la entidad.

4. **COMPROMISO.** Apropia e incorpora en el desarrollo de la función pública los objetivos que el Inpec ha definido, asocia los requerimientos del cliente, sector y gobierno así como el uso eficiente de los recursos físicos, financieros y tecnológicos con el propósito estratégico de la Entidad.

4.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Trabaja su compromiso con el logro de los objetivos y metas del Instituto.
- Es reconocido por obtener un alto desempeño laboral dando cumplimiento íntegro, eficiente y transparente a las funciones asignadas.
- Pone en práctica la utilización de herramientas de seguimiento y control en las acciones planeadas, da a conocer el avance y aporte de su labor al objetivo o meta en común.
- Se siente parte de un equipo de trabajo, actúa de manera consecuente a la cultura institucional, respeta y escucha las ideas de sus pares o superiores.

4.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Es visionario, define claramente cuáles son los objetivos y metas que aportará al Instituto con respecto al Direccionamiento Estratégico.
- Se caracteriza por transmitir a sus pares y personal a cargo los objetivos a desarrollar y motiva para ser agentes activos dentro del proceso.
- Promueve el reconocimiento de su personal, se ocupa porque el Instituto reconozca el desempeño y los aportes del servidor a su cargo.
- Proyecta los lineamientos del plan anual de bienestar laboral y plan de capacitación del Inpec, previa identificación de las necesidades de su personal.

4.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Tiene claro que el cumplimiento de los objetivos del Inpec requieren la movilización de los recursos y la optimización de los tiempos establecidos de provisión y entrega.
- Actúa consecuente a lo establecido contractualmente con la Entidad, conforme a las leyes y normas vigentes que regulan el Sistema Penitenciario.
- Son reconocidos por realizar prácticas claras y transparentes, informan oportunamente el avance de su gestión y van en contra de los actos de corrupción en los procesos de contratación.
- Comparten los valores éticos del Inpec, tienen claro que se debe contar con una fuerza laboral que actúe a favor del cumplimiento de la misión institucional.

5. JUSTICIA. Capacidad de dar a compañeros, superiores y comunidad el mismo trato y servicio con respeto, se caracteriza por ser objetivo en sus relaciones interpersonales y ético en el ejercicio público.

5.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Se reconoce por la disposición para entender, acatar, respetar y actuar dentro de las directrices y normas organizacionales, sociales y de orden nacional.
- Actúa con equidad en el ejercicio de sus funciones, propone estrategias que involucran el trabajo en equipo y el uso racional o adecuado de los recursos físicos y tecnológicos.
- Valora su trabajo y el de sus compañeros, acepta el conocimiento y la experiencia de los demás para estructurar y adaptar las nuevas acciones a su desempeño.
- En su trato sobresale el respeto e igualdad hacia los demás, lo que facilita y beneficia el desarrollo eficiente de su ejercicio público.

5.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Propone objetivos desafiantes pero razonables para cada equipo y persona a cargo, concede reconocimiento, felicitaciones o incentivos a cada funcionario de acuerdo al nivel de exigencia, dedicación y calidad del desempeño alcanzado.
- Realiza seguimiento del desempeño de cada funcionario, genera espacios de retroalimentación permanente, orienta el desarrollo y potencializa las competencias propias y del recurso humano.
- Muestra disposición para resolver dudas y dar recomendaciones o asesoría a los funcionarios que lo requieren, en su discurso se percibe coherencia entre lo que dice, piensa, siente y debe hacer.
- Con su ejemplo promueve en los funcionarios consciencia acerca de la importancia que tiene la población privada de la libertad y la comunidad.

5.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Entiende y acoge las directrices y normas del Instituto para cumplir los servicios o productos contratados.
- Se caracteriza en la entidad por establecer relaciones de respeto mutuo, prestar servicios y ofrecer productos con honestidad, igualdad y precisión.
- Muestra un alto compromiso en el desarrollo de su trabajo, optimiza el tiempo y la forma en que presta el servicio y ofrece el producto.
- Es responsable y equitativo en el suministro de los recursos, cumple con lo acordado en la entidad.

6. SERVICIO. Actitud en la prestación de los servicios institucionales según la normatividad vigente, satisfaciendo las necesidades y superando las expectativas del cliente, abarca el deseo de ayudar, conocer, comprender y resolver los requerimientos de la comunidad.

6.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Tiene claro que el cliente es fundamental para el Instituto y la razón de ser de su labor. La prestación de sus servicios se caracteriza por mantener una actitud de total disponibilidad y respuesta oportuna a al demandante.
- Usa la información que obtiene del cliente y la comunidad para mejorar la prestación de los servicios y alcanzar la satisfacción con estándares altos de calidad.
- Realiza autoevaluación constante de la forma en que presta servicios penitenciarios y propone mejoras que incluyan la optimización de los tiempos en el servicio.
- Muestra actitud por aclarar las inquietudes del cliente en concordancia con las políticas, lineamientos, normas y procedimientos establecidos por la entidad.

6.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Establece estrategias administrativas que involucran la prestación integral de los servicios penitenciarios y carcelarios.
- Perfila políticas de cumplimiento al Sistema Nacional de Atención al Ciudadano de acuerdo a los requerimientos de la comunidad y la misión institucional.
- Conoce las necesidades de la población privada de la libertad, orienta las acciones de su gestión administrativa en satisfacer e incluso superar las expectativas de aquellos.
- Genera lineamientos de mejora en su dependencia a partir de la medición de la satisfacción del cliente frente a la prestación de los servicios.

6.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Realiza aportes significativos a la prestación de los servicios penitenciarios y tiene claro que la satisfacción de la población privada de la libertad es lo más importante.
 - Proporciona informes verídicos de los servicios y productos que oferta a la Institución.
 - Apoya los derechos fundamentales para todas las personas y emplea sujetos que cumplan con las características de formación o experiencia y el desarrollo de una labor ética y humana.
 - Acata las normas de comportamiento y convivencia vigentes en el Inpec.
7. **RESPONSABILIDAD.** Capacidad para mejorar el desempeño de su labor, entiende que el trabajo constante y las buenas prácticas permiten administrar y orientar sus actos hacia los fines comunes, reconoce y asume las consecuencias de sus decisiones.

7.1 Comportamientos asociados para servidores públicos:

- Fomenta ambientes competitivos de desempeño y propicia espacios laborales donde prevalece el trabajo en equipo y el desarrollo de otros.
- Cumple los compromisos laborales adquiridos y se caracteriza por ejecutar la función de acuerdo a las normas.
- Se interesa por mejorar su desempeño y transmite disposición, fuerza y constancia a pares y superiores.
- Sabe que no siempre tiene la respuesta o habilidad para resolver situaciones laborales con asertividad, busca la colaboración de compañeros y superiores para solucionar aquellos acontecimientos.

7.2 Comportamientos adicionales para el nivel directivo:

- Tiene facilidad para identificar aquellos factores que dentro de la gestión administrativa no están siendo funcionales y que por el contrario están causando atraso.
- Goza de amplio conocimiento de las funciones propias, del área y el equipo de trabajo, organiza inicialmente sus tareas y/o actividades para luego asignar y controlar el avance de la gestión.
- Es considerado por su equipo de trabajo como un agente que promueve la perseverancia y desarrolla las competencias de los funcionarios a su cargo, encamina la fuerza laboral de su área hacia el cumplimiento de las metas.
- Define la gestión administrativa a corto, mediano y largo plazo, asegura que su gestión se oriente hacia el logro de la misión y alcance de la visión.

7.3 Comportamientos asociados para proveedores:

- Propicia vínculos justos y solidarios, orientados a posicionar la imagen positiva de la entidad.
- Propone un estilo de gestión innovador, práctico y operable en beneficio de toda el Sistema Penitenciario y Carcelario.
- Genera trabajo eficiente orientado a la mejora continua de los procesos y servicios.
- Optimiza su labor empleando elementos tecnológicos y sistemáticos en la prestación de servicios penitenciarios.

DIRECTRICES ÉTICAS

El Inpec, manifiesta su clara disposición a autorregularse, se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes y el presente Código de Ética, orientando su ejercicio administrativo hacia la exaltación de una gestión íntegra, con principios y valores éticos para todos los grupos de interés.

Por tanto, las directrices éticas del Inpec frente a sus grupos de interés son las siguientes:

- 1. Con la comunidad.** El Inpec, orientará sus acciones hacia el bienestar social de la comunidad y conferirá valor agregado a la manera en que el individuo satisface sus requerimientos frente a la prestación de los servicios penitenciarios y carcelarios, promoverá la participación activa y democrática de la comunidad frente a la forma en que se desarrolla la gestión administrativa, mejorará la imagen corporativa mediante la ejecución de planes, programas y proyectos de interés común y declarará expresamente su compromiso con la protección de los derechos fundamentales.
- 2. Con los Servidores Públicos del Inpec.** El Inpec, desarrollará las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos; determinará las políticas y prácticas de gestión humana, incorporando los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño; vinculará al personal competitivo bajo la calidad de servidor público o contratista y garantizará a sus servidores que la administración del recurso humano se regirá por los parámetros establecidos en la ley; contribuirá al mejoramiento del clima laboral a través del fortalecimiento de los programas de bienestar.
- 3. Con los Contratistas.** En el Inpec, los servidores públicos actores en el proceso contractual cumplirán a satisfacción con el Estatuto de Contratación Pública, las normas reglamentarias sobre contratación, las políticas del Gobierno Nacional y del Instituto con prontitud, exactitud y diligencia dentro del marco de la ética pública.
- 4. Con los fines del Estado.** El Inpec, enmarcado en la función pública tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica impuestas como consecuencia de una decisión judicial; la ejecución del trabajo social no remunerado, todo ello en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos.

5. **Con los Medios de Comunicación.** El Inpec, asume la comunicación e información como bienes públicos; confiere un carácter estratégico orientado hacia el fortalecimiento de la identidad institucional; efectúa las acciones comunicativas de acuerdo con los parámetros establecidos en el proceso comunicativo y el plan de comunicación de la entidad a fin de establecer relaciones estratégicas en función de su visión e imagen; fortalece la reputación de la entidad y amplía los canales de comunicación hacia la opinión pública y ciudadanía en general.
6. **Con los Órganos de Control.** El Inpec, adquiere el compromiso de mantener relaciones respetuosas y armónicas con los órganos de control, suministrar en forma oportuna, completa y veraz la información que requieran legalmente e implementar acciones para lograr la mejora institucional.
7. **Con el Medio Ambiente.** El Inpec, contribuye a la preservación ambiental a través de la prevención, control y mitigación de las diferentes formas de contaminación ocasionada por los impactos ambientales de las actividades, productos y servicios propios del quehacer institucional; implementa estrategias conforme a la legislación vigente y genera acciones orientadas al control higiénico sanitario, manejo integral de los residuos sólidos, uso racional del agua y energía, a la educación y participación ambiental.