CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Actuamos con valores,
construimos confianza.



Contenido

1. Palabras del Director General 3
2. Presentación 4
3. Objetivo 4
4. Alcance 5
5. Marco Normativo e Institucional 5
6. Integridad en la Justicia Penal Militar y Policial 6
7. Principios de Ética e Integridad 8
8. Valores del Servicio Público de la Justicia Penal Militar y Policial 9
   8.1 Honestidad 10
   8.2 Respeto 11
   8.3 Compromiso 12
   8.4 Diligencia 13
   8.5 Justicia 14
   8.6 Confiabilidad 15
   8.7 Transparencia 16
9. Orientaciones para prevenir riesgos de integridad 17
   9.1 Conflictos de Interés 17
   9.2 Obsequios, dádivas, regalos, beneficios y hospitalidad 21
   9.3 Soborno 22
   9.4 Pagos de facilitación 23
10. Reporte de posibles hechos de corrupción o conductas contrarias a la Integridad 24
11. Uso responsable y ético de la información, los datos y la tecnología 25
12. Actividades posteriores a la separación del servicio 26
13. Responsables de la implementación 27
14. Apropiación, seguimiento y mejora continua 29
15. Compromiso Institucional 31

1. Palabras del Director General

Cada día, al asumir nuestras responsabilidades en la Justicia Penal Militar y Policial, tenemos la oportunidad de reflejar, mediante nuestras actuaciones, el compromiso que hemos adquirido con la Constitución, la ley, la administración de justicia y el servicio público.

La integridad no se manifiesta únicamente en las grandes decisiones. También se expresa en la manera como atendemos a las personas, administramos los recursos públicos, protegemos la información, cumplimos nuestros deberes y ejercemos nuestras funciones judiciales, misionales, administrativas y de apoyo.

Pertenecer a la Justicia Penal Militar y Policial implica una especial responsabilidad. Nuestra labor exige conocimiento, disciplina, imparcialidad, independencia, vocación de servicio y un compromiso permanente con los principios que orientan la función pública. Cada decisión y cada actuación contribuyen al fortalecimiento de la confianza ciudadana, la seguridad jurídica y la legitimidad institucional.

El presente Código de Ética e Integridad es una guía para nuestro comportamiento cotidiano. Sus valores y orientaciones nos permiten reconocer la conducta esperada, prevenir riesgos de integridad y tomar decisiones coherentes con el interés general.

Invito a todas las personas que integran la Justicia Penal Militar y Policial a conocer, aplicar y promover este Código. La cultura de integridad se construye diariamente mediante decisiones responsables, actuaciones transparentes y comportamientos consistentes con el servicio público.

La integridad se construye todos los días, en cada decisión y en cada actuación.

2. Presentación

La integridad es un elemento esencial para el cumplimiento de los fines del Estado y para la generación de confianza ciudadana en las instituciones públicas.

El Código de Ética e Integridad de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial reúne los principios, valores y orientaciones de conducta que deben guiar el ejercicio de las funciones judiciales, misionales, administrativas y de apoyo.

Este Código reconoce las particularidades de la Justicia Penal Militar y Policial y establece un marco común de comportamiento para quienes participan en el cumplimiento de su misión institucional, sin establecer diferencias en materia de integridad por nivel jerárquico, cargo, función, dependencia o forma de vinculación.

Su contenido se articula con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Sistema Nacional de Integridad, el Programa de Transparencia y Ética Pública, la Política Anticorrupción institucional y los demás instrumentos de prevención, detección y gestión de riesgos de corrupción e integridad.

El Código no sustituye las disposiciones constitucionales, legales, disciplinarias, penales, fiscales, contractuales o administrativas aplicables. Sus orientaciones complementan esos deberes y facilitan su comprensión y apropiación.

3. Objetivo

Fortalecer la cultura de integridad de la Justicia Penal Militar y Policial mediante principios, valores y orientaciones de conducta que promuevan el ejercicio ético, legal, imparcial, transparente, diligente y responsable de las funciones judiciales, misionales, administrativas y de apoyo.

4. Alcance

El presente Código se aplica a los servidores públicos que desempeñan funciones judiciales, misionales, administrativas y de apoyo en la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

Sus orientaciones también deberán ser observadas, de acuerdo con la naturaleza de su vinculación y las obligaciones aplicables, por contratistas, practicantes, judicantes, pasantes y demás personas que presten servicios, desarrollen actividades o actúen en nombre de la entidad.

Todas las personas destinatarias del Código deberán conocerlo, aplicarlo y contribuir a su apropiación, respetando la autonomía e independencia propias de la función judicial y el marco constitucional y legal vigente.

5. Marco Normativo e Institucional

El Código de Ética e Integridad se fundamenta especialmente en:

- La Constitución Política de Colombia, en particular los principios que orientan la función administrativa y la responsabilidad de los servidores públicos.
- El Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- El Código General Disciplinario y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- Las disposiciones sobre transparencia y acceso a la información pública.
- Las normas sobre prevención y lucha contra la corrupción.
- Las disposiciones que regulan el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- La Política de Integridad de MIPG.
- El Sistema Nacional de Integridad y las normas que regulen su organización y funcionamiento.

- El Programa de Transparencia y Ética Pública nacional e institucional.
- La Política Anticorrupción de la Justicia Penal Militar y Policial.
- Los procedimientos institucionales para identificar, declarar, tramitar y hacer seguimiento a los conflictos de interés.
- Las políticas de gestión de riesgos, seguridad de la información, protección de datos personales, transparencia, servicio a la ciudadanía y rendición de cuentas.
- Los demás instrumentos institucionales aplicables a la prevención, detección, investigación y sanción de hechos de corrupción o conductas contrarias a la integridad.

Las normas, políticas, procedimientos y lineamientos citados se entenderán incorporados con sus modificaciones, adiciones o sustituciones.

6. Integridad en la Justicia Penal Militar y Policial

La integridad pública se expresa en la coherencia entre los valores del servicio público, las decisiones institucionales y el comportamiento de las personas que ejercen funciones públicas o participan en el cumplimiento de la misión institucional.



La integridad se articula con la gestión estratégica del talento humano, la transparencia, el acceso a la información, la gestión de riesgos, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, el control interno y la prevención de la corrupción.

7. Principios de Ética e Integridad

Las actuaciones de quienes integran la Justicia Penal Militar y Policial se orientan por los siguientes principios:



8. Valores del Servicio Público de la Justicia Penal Militar y Policial

La Justicia Penal Militar y Policial adopta los cinco valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, e incorpora como valores institucionales complementarios la **Confiabilidad** y la **Transparencia**.

Estos valores orientan, sin distinción, el ejercicio de las funciones judiciales, misionales, administrativas y de apoyo.



8.1 Honestidad



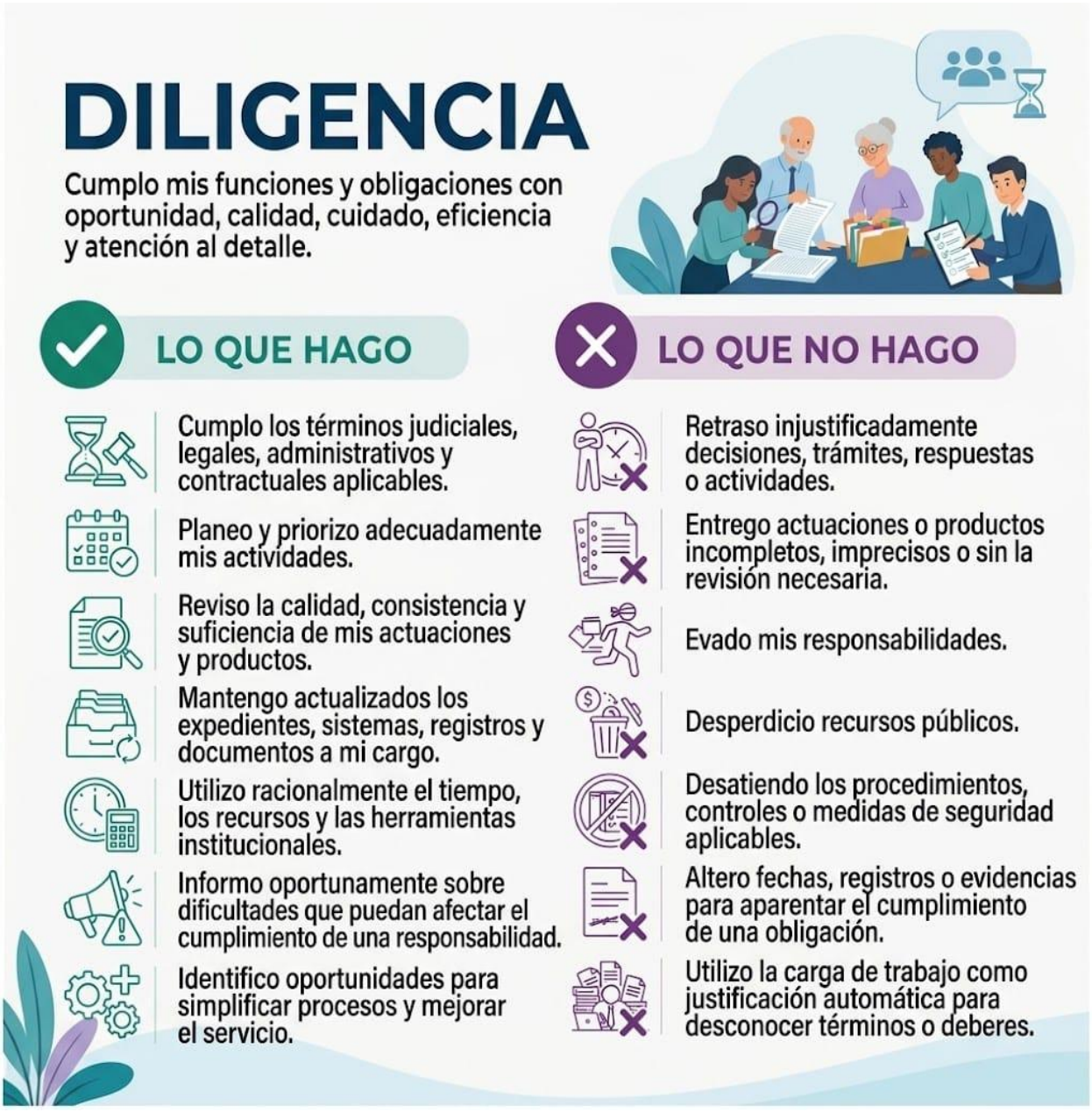
8.2 Respeto


RESPETO
Reconozco la dignidad, los derechos y las diferencias de todas las personas y mantengo un trato considerado en cada actuación.
LO QUE HAGO
Atiendo a las personas con consideración, cortesía y lenguaje adecuado.
Escucho diferentes posiciones y promuevo el diálogo respetuoso.
Garantizo un trato igualitario y libre de discriminación.
Respeto el debido proceso, la presunción de inocencia y los derechos de quienes intervienen en las actuaciones institucionales.
Reconozco los límites funcionales y las competencias de las demás personas y dependencias.
Contribuyo a mantener ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso, violencia o maltrato.
Tramito las diferencias por los canales institucionales correspondientes.
LO QUE NO HAGO
Maltrato, intimido, descalifico o discrimino a otras personas.
Adopto decisiones basadas en prejuicios, preferencias personales o estereotipos.
Utilizo expresiones ofensivas o comportamientos que afecten la dignidad.
Interrumpo, ignoro o desacredito injustificadamente las opiniones de otras personas.
Aprovecho una posición de autoridad para imponer intereses particulares.
Divulgo información que afecte injustificadamente la intimidad, la honra o el buen nombre.

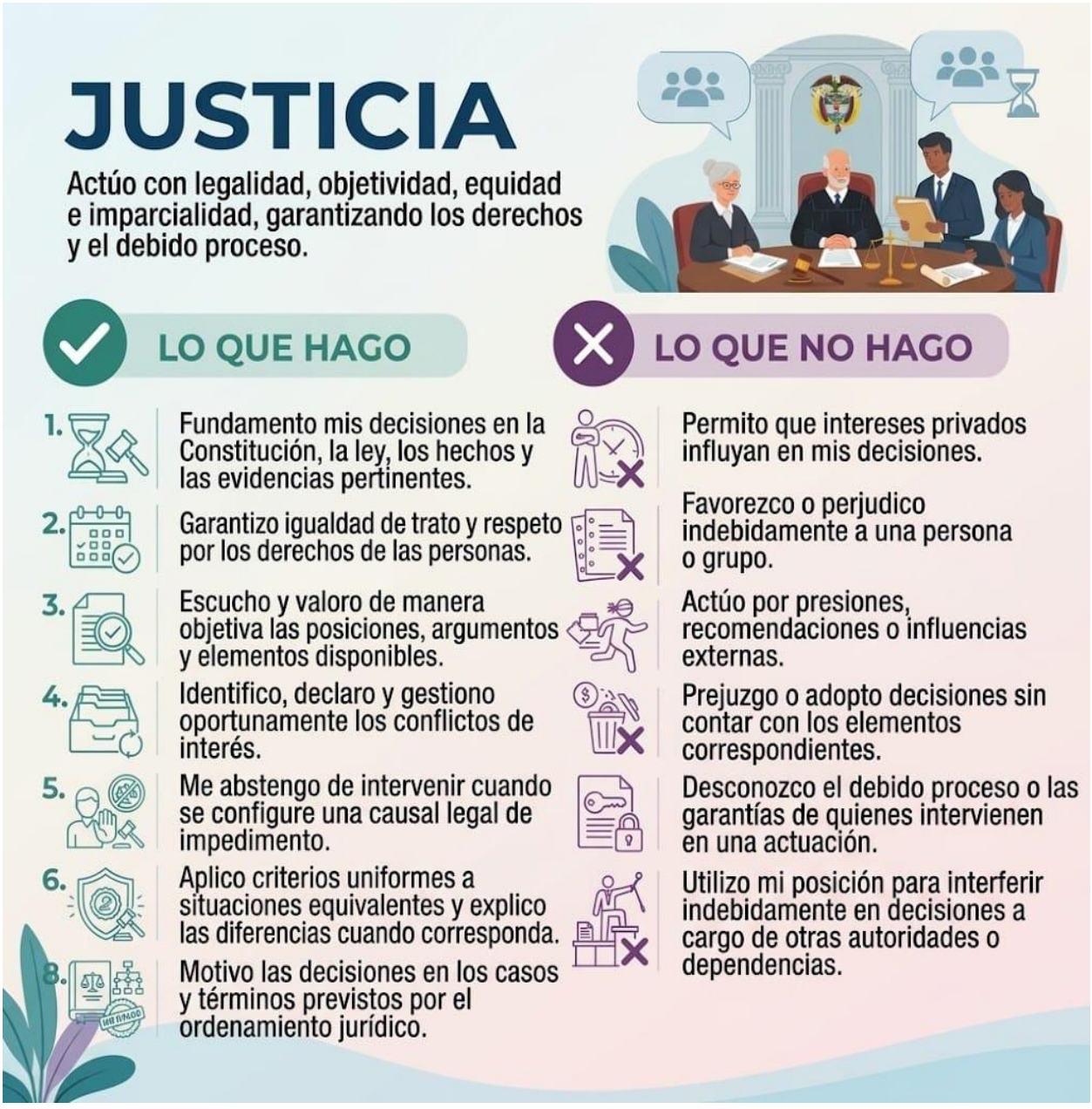
8.3 Compromiso



8.4 Diligencia



8.5 Justicia


JUSTICIA
Actúo con legalidad, objetividad, equidad e imparcialidad, garantizando los derechos y el debido proceso.
LO QUE HAGO
1. Fundamento mis decisiones en la Constitución, la ley, los hechos y las evidencias pertinentes.
2. Garantizo igualdad de trato y respeto por los derechos de las personas.
3. Escucho y valoro de manera objetiva las posiciones, argumentos y elementos disponibles.
4. Identifico, declaro y gestiono oportunamente los conflictos de interés.
5. Me abstengo de intervenir cuando se configure una causal legal de impedimento.
6. Aplico criterios uniformes a situaciones equivalentes y explico las diferencias cuando corresponda.
8. Motivo las decisiones en los casos y términos previstos por el ordenamiento jurídico.
LO QUE NO HAGO
Permito que intereses privados influyan en mis decisiones.
Favorezco o perjudico indebidamente a una persona o grupo.
Actúo por presiones, recomendaciones o influencias externas.
Prejuzgo o adopto decisiones sin contar con los elementos correspondientes.
Desconozco el debido proceso o las garantías de quienes intervienen en una actuación.
Utilizo mi posición para interferir indebidamente en decisiones a cargo de otras autoridades o dependencias.

8.6 Confiabilidad



8.7 Transparencia



9. Orientaciones para prevenir riesgos de integridad

Los riesgos de integridad son situaciones que pueden comprometer la legalidad, objetividad, imparcialidad, transparencia o confianza en las actuaciones institucionales.

Su identificación oportuna permite tomar decisiones preventivas, proteger a las personas involucradas y preservar la legitimidad de la Justicia Penal Militar y Policial.

9.1 Conflictos de Interés

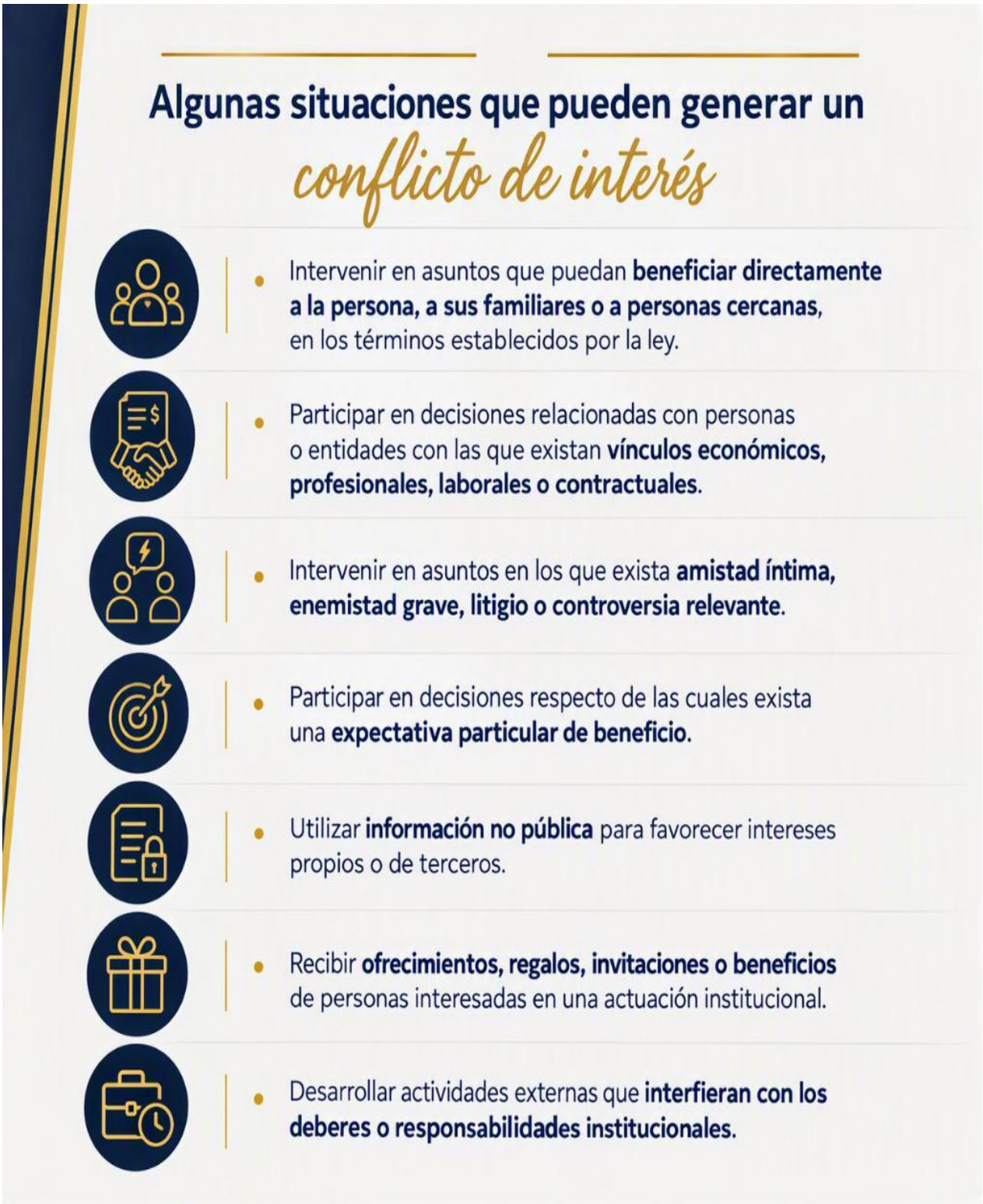
Definición

Existe conflicto de interés cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo de una persona, de manera que puede afectar o parecer afectar su objetividad o imparcialidad.

La existencia de un conflicto de interés no constituye por sí misma un acto de corrupción. Sin embargo, ocultarlo, no declararlo o intervenir indebidamente en la actuación puede comprometer la integridad institucional y generar las responsabilidades previstas en la ley.

Tipos de conflicto de interés




Algunas situaciones que pueden generar un
conflicto de interés
Intervenir en asuntos que puedan beneficiar directamente a la persona, a sus familiares o a personas cercanas, en los términos establecidos por la ley.
Participar en decisiones relacionadas con personas o entidades con las que existan vínculos económicos, profesionales, laborales o contractuales.
Intervenir en asuntos en los que exista amistad íntima, enemistad grave, litigio o controversia relevante.
Participar en decisiones respecto de las cuales exista una expectativa particular de beneficio.
Utilizar información no pública para favorecer intereses propios o de terceros.
Recibir ofrecimientos, regalos, invitaciones o beneficios de personas interesadas en una actuación institucional.
Desarrollar actividades externas que interfieran con los deberes o responsabilidades institucionales.


Deberes frente a un posible conflicto de interés
Toda persona destinataria de este Código deberá:
1. Identificar oportunamente la situación.
2. Informarla o declararla por los canales institucionales establecidos.
3. Abstenerse de intervenir cuando así corresponda.
4. Suministrar información completa y veraz para su análisis.
5. Acatar la decisión de la autoridad competente.
6. Mantener la reserva y la trazabilidad documental de la actuación.
7. Adoptar las medidas que correspondan para proteger la imparcialidad y el interés general.



Consecuencias

La omisión del deber de declarar, el ocultamiento de información o la intervención indebida en una actuación respecto de la cual exista conflicto de interés podrá generar las consecuencias disciplinarias, administrativas, fiscales, contractuales o penales, previstas en el ordenamiento jurídico.

9.2 Obsequios, dádivas, regalos, beneficios y hospitalidad



9.3 Soborno


Soborno
Soborno: oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud, directa o indirecta, de una ventaja indebida, económica o de cualquier otra naturaleza, para que una persona actúe, deje de actuar o influya indebidamente en una decisión relacionada con sus funciones u obligaciones.
Ejemplos
Ofrecer dinero para alterar, acelerar, retrasar u omitir una actuación judicial o administrativa.
Solicitar un beneficio personal a cambio de adoptar una decisión.
Aceptar regalos para favorecer a una persona en un trámite, actuación, proceso contractual o decisión institucional.
Ofrecer un empleo, contrato o recomendación a cambio de información o trato preferencial.
Recibir viajes, invitaciones o servicios para influir en una actuación.
Entregar beneficios a un tercero para obtener acceso indebido a información reservada.
Ofrecer dinero o favores para modificar, ocultar o eliminar documentos, registros o evidencias.
El soborno está prohibido sin importar la cuantía, naturaleza o denominación del beneficio, y aunque la conducta no logre modificar la decisión pretendida.

9.4 Pagos de facilitación



10. Reporte de posibles hechos de corrupción o conductas contrarias a la Integridad

Quien conozca un posible hecho de corrupción, fraude, soborno, pago de facilitación, uso indebido de recursos, tráfico de influencias, conflicto de interés no declarado u otra conducta contraria a la integridad deberá informarlo por los canales institucionales habilitados.



11. Uso responsable y ético de la información, los datos y la tecnología

La información, los datos y la tecnología son activos esenciales para el cumplimiento de la misión institucional. Su uso deberá ser legal, seguro, responsable y proporcional a los fines autorizados.



12.Actividades posteriores a la separación del servicio

Las actividades laborales, profesionales, comerciales, contractuales, de asesoría o representación desarrolladas después de la separación del servicio pueden generar riesgos de integridad cuando se utilizan indebidamente conocimientos, información no pública, contactos, influencia o decisiones obtenidas durante la vinculación con la entidad.



13. Responsables de la implementación

Dirección General y equipo directivo

- Liderar con el ejemplo.
- Promover decisiones coherentes con los valores del Código.
- Respaldar las acciones de apropiación, prevención y mejora.
- Impulsar la articulación institucional de la Política de Integridad.

Secretaría General - Grupo de Talento Humano

- Articular el Código con la gestión estratégica del talento humano.
- Incorporar sus contenidos en la inducción, reinducción, formación, bienestar y desarrollo institucional.
- Apoyar la labor de los gestores de integridad.
- Promover actividades pedagógicas y de cambio cultural.

Gestores de Integridad

- Promover la apropiación de los valores y orientaciones de conducta.
- Desarrollar actividades pedagógicas.
- Facilitar espacios de reflexión sobre dilemas éticos.
- Consolidar evidencias de las actividades realizadas.
- Apoyar la identificación de oportunidades de mejora.

Oficina Asesora de Planeación

- Apoyar la articulación del Código con MIPG, el PTEP, la gestión de riesgos, los indicadores y los mecanismos de seguimiento.
- Promover la incorporación de acciones de integridad en la planeación institucional.
- Facilitar el seguimiento a los compromisos y acciones de mejora, conforme a sus competencias.

Líderes de proceso y responsables de dependencias

- Promover el conocimiento y aplicación del Código en sus equipos.
- Identificar riesgos de integridad relacionados con sus procesos.
- Facilitar el reporte y gestión de conflictos de interés.
- Implementar las acciones de mejora que correspondan.
- Mantener las evidencias de las actividades realizadas.

Oficina de Control Interno

- Evaluar, de manera independiente y conforme a sus competencias, la efectividad de los controles relacionados con riesgos de integridad y corrupción.
- Formular recomendaciones de mejora.
- Hacer seguimiento a los planes correspondientes, sin asumir responsabilidades propias de la administración.

Dependencias con competencias disciplinarias, jurídicas, contractuales, de control o de atención a la ciudadanía

- Actuar dentro del ámbito de sus competencias frente a consultas, reportes, investigaciones, controles y actuaciones relacionadas con la integridad.
- Orientar a los interesados sobre las rutas institucionales aplicables.

Servidores públicos y demás destinatarios del Código

- Conocer, aplicar y promover sus valores y orientaciones.
- Identificar y declarar conflictos de interés.
- Rechazar y reportar conductas contrarias a la integridad.
- Participar en las actividades institucionales de apropiación.
- Contribuir al cuidado de los recursos, la información y la confianza
-

14. Apropiación, seguimiento y mejora continua

La implementación del Código no se limita a su publicación o divulgación, requiere actividades permanentes que permitan convertir los valores en comportamientos observables.

La Justicia Penal Militar y Policial desarrollará, de acuerdo con la planeación institucional:



El seguimiento deberá permitir verificar:



Los resultados serán presentados a las instancias institucionales competentes y servirán como evidencia para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la mejora continua.

15.Compromiso Institucional



La integridad es la decisión permanente de **actuar correctamente incluso cuando nadie nos observa.**

Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial
Código de Ética e Integridad

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	**Fecha**	**Instancia de Aprobación**	**Descripción**
1	19/07/2022	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Primer versión del documento. Sesión 4 de 2026
2	30/10/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización del documento de acuerdo con la normativa vigente. Sesión 7 de 2026