

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

INFORME PLAN INSTITUCIONAL POLÍTICA DE INTEGRIDAD USPEC IV TRIMESTRE 2025

BOGOTÁ D.C., ENERO 2026



INTRUDUCCIÓN

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, es una entidad comprometida con la integridad y transparencia como comportamiento ético de sus servidores públicos.

En cumplimiento de su misión, la entidad busca fomentar una cultura de eficiencia, legalidad y vocación en la prestación del servicio, que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales enfocados a satisfacer los requerimientos y necesidades de la población privada de la libertad.

Para lograr este objetivo, es necesario fomentar la apropiación del Código de Integridad de la Entidad en cada uno de sus servidores, alineado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Por tanto se establecen estrategias con el fin de adoptar comportamientos individuales y colectivos de compromiso institucional.

Aunado a lo anterior y en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022, se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y generar confianza tanto en los funcionarios públicos, ciudadanía y partes interesadas.

Para establecer este plan en la vigencia 2025, se tuvo en cuenta lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Dimensión de Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano, la Política de Integridad y el documento de Recomendaciones para la Implementación de la Política de Integridad de la Función Pública.

AVANCE CRONOGRAMA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El presente informe tiene como finalidad evidenciar las acciones ejecutadas durante el cuarto trimestre del año 2025, en cumplimiento del cronograma establecido en el marco de la implementación de la Política de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC).

Dicha política, aprobada mediante el acta No. 6-12-23, del día 6 de diciembre de 2023, fue diseñada con el objetivo de:

“Establecer los lineamientos para la implementación de la política de integridad como comportamiento ético de los servidores públicos mediante la apropiación de los valores institucionales y desarrollo de estrategias para fortalecer una cultura organizacional enmarcada en la ética y controlar conductas de corrupción, con el fin de mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los

grupos de interés en cumplimiento de la misión de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.”

Este informe documenta los avances alcanzados en relación con el Plan Institucional para la vigencia 2025, permitiendo un seguimiento efectivo al cumplimiento de los objetivos específicos y fortaleciendo la apropiación del Código de Integridad de la USPEC en cada uno de sus servidores, el cual tiene como objetivo:

"Fomentar una cultura de integridad, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC a través de actividades lúdicas y pedagógicas y espacios participativos que impacten de manera positiva las acciones de los servidores.”

Es importante mencionar que también se ejecutaron acciones en el marco del plan de mejoramiento, asociado a las observaciones brindadas por el Departamento de la Función Pública al cumplimiento de FURAG.

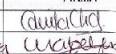
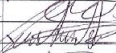
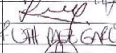
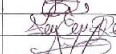
A continuación se detallan las actividades realizadas:

Plan Institucional:

1. Acompañamiento al grupo de Gestores de Integridad – Sesión de trabajo para validar plan institucional vigencia 2026.

El día 10 de noviembre de 2025, se solicitó a los jefes de cada dependencia ratificar la designación o designar a un funcionario para cumplir el rol de Gestor de Integridad dentro de su área. Con el grupo de gestores ya conformado, se llevó a cabo una sesión de trabajo el día 16 de diciembre de 2025, el cual tuvo como objetivo la presentación de la Política de Integridad, de la propuesta del Plan de Trabajo para la vigencia 2026 y dar a conocer el rol y las responsabilidades de los gestores de integridad.

Para la vigencia 2026 se continuará fortaleciendo el equipo de gestores de integridad para lograr la ejecución del plan institucional establecido para la vigencia.

NOMBRE DEL EVENTO :		Encuentro Gestores de Integridad.			TIPO DE EVENTO:	CAPACITACIÓN:	SEMINARIO:
LUGAR:		Auditorio Piso 12				DIPLOMADO:	CURSO:
NOMBRE DEL FACILITADOR:		Angelica Lara Gutierrez				FORO:	CONFERENCIA:
MODALIDAD:		PRESENCIAL:	X	VIRTUAL:		TALLER:	OTROS:
DURACIÓN:					FECHA:	16 de diciembre de 2025	
ENTIDAD O EMPRESA RESPONSABLE:		USPEC.					
N°	NOMBRES	APELLIDOS	IDENTIFICACIÓN	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA	
1	Diana Camila	Chaparro Gil	4073515184	Prof. Universitario O9	Dilog.		
2	Clara Mabel	Ruiz Sierra	52813432	Prof. especializado	Subdir. Finanzas		
3	Macbeth	Casallas	57795486	Tec. Adm.	Infraestructura		
4	David Santiago	Sallana Cáceres	1678366213	Aux. Administrativa	Dirección General		
5	Yan Carlos	Alonso Torres	799022898	Prof. Universitario	O.A.U.		
6	Yuli Rimona	Chavez Nuez	24716730	Aux. Administrativa	OIEC		
7	Olga Garcia	Garcia	39504369	Aux. Administ.	DAPLA		
8	Lily Yolanda	Alvarez Rodriguez	57679729	Tec. Adm.	SUBAER		
9	Felix Perez	PAEZ GARCIA	4032368338	AUX. ADM.	OPACI		
10	Guilma Janneth Gutierrez	Guilma Quincosis	52698040	Prof. Especializado	Oficina Control Interno		
11	Nelson Tzucano	Bozo Quincosis	53124131	Prof. Especializado	DIGECO		
12	Angela	Lara Gutierrez	102031396	Prof. Universitario	Talento Humano		

2. Campaña informativa de conflicto de interés.

Durante el mes de diciembre se llevó a cabo la campaña de Conflicto de Interés, con el fin de informar a todos los servidores públicos de la USPEC acerca de la importancia de la gestión de los conflictos de interés al interior de la entidad.

La campaña inicio el 9 de diciembre y finalizó el 18 del mismo mes, haciendo referencia a los siguientes temas:

- Qué es un conflicto de interés
- Cómo reconocer un conflicto de interés
- Tipos de conflicto de interés
- Impedimentos y Recusaciones
- Qué pasa si no se declara un conflicto de interés
- Diferencia entre conflicto de interés y corrupción
- Pasos para declarar un conflicto de interés



3. Creación y socialización del procedimiento de conflicto de interés.

A partir de una indagación de buenas prácticas en entidades del orden nacional relacionadas con procedimientos, guías u otros documentos de la gestión del conflicto de interés, se elaboró, aprobó y socializó el procedimiento TH-PR-022 Gestión de Conflicto de Interés junto con el formato TH-FO-087 Declaración de Situaciones de Conflicto de Interés, estableciendo un paso a paso para la gestión del conflicto de interés.

22/12/25, 4:01 p.m.

Correo de Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - PILDORA DE CALIDAD No. 115, 116, 117



4. Actualización Política de Integridad

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano se actualizó la Política de Integridad de conformidad con las observaciones del FURAG 2024 y la creación del procedimiento de Gestión de Conflicto de Interés, a partir de los documentos base de El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Plan de Mejoramiento:

De conformidad con las observaciones del FURAG 2024, del plan de mejoramiento propuesto para el IV trimestre de 2025 y el autodiagnóstico de la Política de Integridad, se elaboró el Plan Institucional para continuar avanzando en la mejora continua de las acciones dirigidas al cumplimiento de la Política de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Adicionalmente, se ejecutaron 14 actividades del Plan de Mejoramiento programadas para su cumplimiento durante el último trimestre de la vigencia 2025, las cuales estuvieron enfocadas en la identificación y documentación de buenas prácticas asociadas a la gestión de los conflictos de interés. Estas acciones permitieron continuar fortaleciendo las estrategias de prevención, la cultura de integridad pública en la entidad y la identificación de posibles riesgos de corrupción. Estos soportes se encuentran debidamente registrados en el archivo del Plan de Acción de la Política de Integridad.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dx1iRI9yVsBnY2TJjh05QFY8OcSijDw/_edit?gid=1503503134#gid=1503503134

CONCLUSIÓN

Para el IV trimestre de la presente vigencia y como resultado del seguimiento y ejecución del Plan Institucional de la Política de Integridad, se evidencia el cumplimiento del 100% de las actividades programadas.

La meta se cerró con un porcentaje de avance del 36% para el trimestre. Logro representado en la ejecución de 4 actividades ejecutadas al 100% sobre el total programas en la vigencia (11 actividades), reflejando la gestión efectiva del proceso y el compromiso institucional con el fortalecimiento de la cultura de integridad.

Las acciones desarrolladas permitieron fortalecer la apropiación del Código de Integridad, promover comportamientos éticos en los servidores públicos y aportar en el proceso de una cultura organizacional basada en los valores del servicio público, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la normatividad vigente.

Así mismo, la adopción del procedimiento para la gestión de los conflictos de interés y la incorporación de este componente en la Política de Integridad de la entidad reflejan el compromiso institucional con la transparencia, la prevención de riesgos asociados a la integridad y la adecuada gestión de los conflictos de interés, contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión pública. En este sentido, la entidad cuenta con una base sólida para dar continuidad a las acciones de integridad en las próximas vigencias.

Por lo anterior, este cumplimiento constituye un insumo clave para la mejora continua, identificando oportunidades de fortalecimiento, la sostenibilidad de buenas prácticas implementadas y la formulación de acciones orientadas al cierre de brechas, con el fin de optimizar el desempeño de la entidad.

Elaboró: Anyela Lara Gualteros – Profesional Universitario

Revisó: Jackeline Alvarez Estupiñan – Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano