UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

INFORME PLAN INSTITUCIONAL POLÍTICA DE INTEGRIDAD USPEC III TRIMESTRE 2026

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE 2026

USPEC

INTRODUCCIÓN

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.

Bajo este marco, y siguiendo lo establecido en la Ley 2195 de 2022, se han adoptado medidas de transparencia y prevención de la corrupción. El fin principal es asegurar una cultura de legalidad que genere confianza tanto en los funcionarios como en la ciudadanía y demás partes interesadas.

Como novedad fundamental para esta vigencia, se ha integrado formalmente la gestión del Conflicto de Intereses dentro de los ejes prioritarios de la política institucional, un tema cuya relevancia radica en su capacidad para salvaguardar la imparcialidad al asegurar que el juicio profesional no se vea comprometido por intereses particulares, prevenir riesgos de corrupción mediante la identificación temprana de situaciones críticas y fortalecer la cultura de transparencia al fomentar que el talento humano declare sus vínculos con honestidad.

Para establecer este plan en la vigencia 2026, se tuvo en cuenta lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dimensión de Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano, el autodiagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 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 tercer trimestre del año 2026, 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, actualizada en su segunda versión el día 22 de enero de 2026, tiene como objetivo:

> *"Implementar la política de integridad mediante la apropiación de los valores institucionales y el diseño de estrategias que fortalezcan una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y el comportamiento íntegro de los servidores públicos de la USPEC, con el propósito de prevenir actos de corrupción, consolidar la confianza ciudadana y asegurar la prestación eficiente y responsable de bienes y servicios en cumplimiento de la misión institucional."*

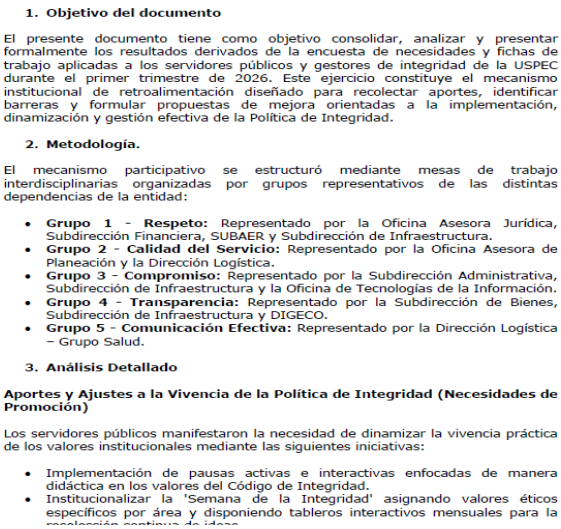
En este sentido, este documento dará cuenta de los avances alcanzados en relación con el Plan Institucional para la vigencia 2026, permitiendo un seguimiento efectivo al cumplimiento de los objetivos específicos y fortaleciendo la apropiación del Código de Integridad de la USPEC y una cultura de prevención del conflicto de interés en cada uno de sus servidores.

A continuación se detallan las actividades realizadas:

Plan Institucional:

1. Recolección de información sobre la implementación de la Política de Integridad.

En el marco de los encuentros con los Gestores de Integridad, se estableció y aplicó una ficha para recolectar información relativa a la implementación de la Política de Integridad, los resultados y las observaciones serán insumo para la implementación de acciones que se establecerán en el plan institucional. Para el IV trimestre, se desplegará masivamente una encuesta a todos los servidores de la entidad.



1. **Objetivo del documento**

El presente documento tiene como objetivo consolidar, analizar y presentar formalmente los resultados derivados de la encuesta de necesidades y fichas de trabajo aplicadas a los servidores públicos y gestores de integridad de la USPEC durante el primer trimestre de 2026. Este ejercicio constituye el mecanismo institucional de retroalimentación diseñado para recolectar aportes, identificar barreras y formular propuestas de mejora orientadas a la implementación, dinamización y gestión efectiva de la Política de Integridad.

2. **Metodología.**

El mecanismo participativo se estructuró mediante mesas de trabajo interdisciplinarias organizadas por grupos representativos de las distintas dependencias de la entidad:

- **Grupo 1 - Respeto:** Representado por la Oficina Asesora Jurídica, Subdirección Financiera, SUBAER y Subdirección de Infraestructura.
- **Grupo 2 - Calidad del Servicio:** Representado por la Oficina Asesora de Planeación y la Dirección Logística.
- **Grupo 3 - Compromiso:** Representado por la Subdirección Administrativa, Subdirección de Infraestructura y la Oficina de Tecnologías de la Información.
- **Grupo 4 - Transparencia:** Representado por la Subdirección de Bienes, Subdirección de Infraestructura y DIGECO.
- **Grupo 5 - Comunicación Efectiva:** Representado por la Dirección Logística – Grupo Salud.

3. **Análisis Detallado**

Aportes y Ajustes a la Vivencia de la Política de Integridad (Necesidades de Promoción)

Los servidores públicos manifestaron la necesidad de dinamizar la vivencia práctica de los valores institucionales mediante las siguientes iniciativas:

- Implementación de pausas activas e interactivas enfocadas de manera didáctica en los valores del Código de Integridad.
- Institucionalizar la 'Semana de la Integridad' asignando valores éticos específicos por área y disponiendo tableros interactivos mensuales para la

2. Divulgación de actividades programadas para el fortalecimiento del Código de Integridad

Se socializaron diversos espacios y acciones enfocadas en el fortalecimiento de la cultura ética y Código de Integridad, tales como campañas informativas, sesiones formativas, socialización de procedimientos y mecanismos de denuncia. Lo anterior, a través de los canales oficiales internos de la entidad, tales como correo electrónico y pantallas. A continuación se comparte algunas de estas:







Agradecemos de antemano su puntual asistencia y compromiso con la entidad.

2. **Curso Virtual Asincrónico**: "Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción"

Como complemento a la jornada sincrónica y como compromiso transversal, todos los servidores deben realizar este curso autogestionable ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Plataforma:** EVA - Función Pública.
- **Enlace de acceso:**

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html

- Fecha máxima de realización y certificación: Antes del 15 de octubre de 2026.

Una vez culminen satisfactoriamente ambas capacitaciones, es indispensable que cada servidor y colaborador remita los respectivos certificados de asistencia y aprobación al correo electrónico **thumano@uspec.gov.co**.

Agradecemos a los Jefes de Oficina, Directores y Subdirectores facilitar los espacios y velar por la participación de sus equipos de trabajo en los espacios de capacitación institucional.

Cordialmente,

Alejandro Montero Ruiz

3. Elaboración de informes trimestrales con las actividades del Plan de la Política de Integridad.

En cumplimiento de las labores de seguimiento, se cuenta de manera trimestral con los informes consolidados y aprobados de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de la Política de Integridad. A la fecha se han ejecutado 16 actividades programadas, se ha avanzado en 4 y están pendientes por ejecutar 4.













4. Socialización y retroalimentación de buenas prácticas en el marco de encuentro con gestores de integridad.

En el marco del encuentro con los gestores de integridad, se llevó a cabo la socialización de buenas prácticas institucionales enfocadas en la vivencia de los valores del Código de Integridad. Entre las iniciativas destacadas se resaltan:

Trabajo en Equipo, Compromiso y Comunicación Efectiva: Frente al proceso de apropiación de la nueva herramienta de gestión documental, una de las servidoras asumió el liderazgo de realizar sesiones de capacitación dirigidas a los integrantes de su área, facilitando la adaptación al cambio y promoviendo la colaboración mutua.

Calidad en el Servicio: La Oficina Asesora de Planeación diseñó e implementó una herramienta técnica orientada a llevar un seguimiento estructurado y la trazabilidad

oportuna de los requerimientos y solicitudes que remiten las diferentes dependencias internas.

Finalmente, se continúa trabajando articuladamente con la red de gestores de integridad para fortalecer sus capacidades técnicas y conceptuales, promoviendo de manera continua la identificación y adopción de nuevas buenas prácticas éticas en la entidad.



5. Campaña informativa de conflicto de interés.

Se adelantó y socializó una campaña informativa institucional orientada a dar a conocer los lineamientos, pasos y rutas de actuación del procedimiento de gestión de conflicto de interés. Dentro los temas importantes a socializar se destacaron:

- Cómo reconocer que hay un conflicto de interés.
- Tipos de conflicto de interés
- Impedimentos y recusaciones
- Que sucede si no se declara un conflicto de interés
- Diferencia entre conflicto de interés y corrupción
- Que hacer en caso de identificar un conflicto de interés

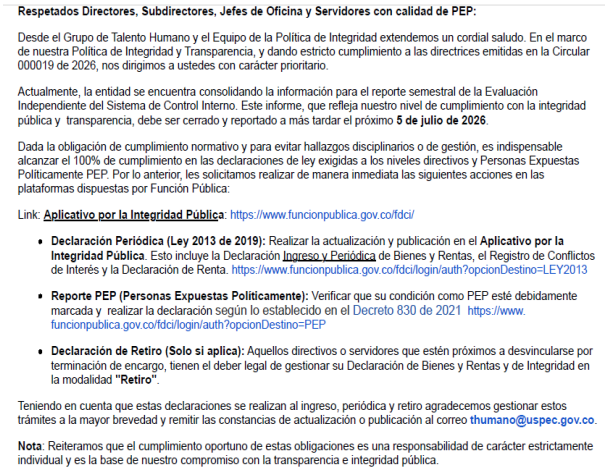




6. Avance en la identificación de dependencias con posible riesgo de conflicto de interés.

En cumplimiento de la actividad orientada a identificar las dependencias con posible riesgo de conflicto de interés, y con el propósito de abordar este análisis de manera rigurosa, se desarrolló una estrategia basada en sesiones de trabajo colaborativas entre la Oficina Asesora Jurídica y el Grupo de Gestión del Talento Humano. A través de estas sesiones, se adelantó la revisión de los cargos y áreas funcionales de la entidad, con el objetivo de precisar de forma clara cuáles dependencias presentan mayor exposición a situaciones de conflicto de intereses. Este análisis cualitativo servirá como insumo técnico fundamental dentro del proceso que se adelanta para la actualización del procedimiento institucional de Gestión de Conflictos de Interés (TH-PR-022).

De manera complementaria, y como acción de prevención activa en el nivel directivo, se avanzó en la gestión y solicitud formal de las declaraciones de conflicto de interés dirigidas a los Gerentes Públicos de la entidad y algunos servidores que se retiraron de la entidad, promoviendo la cultura de la transparencia y el cumplimiento preventivo.



Respetados Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Servidores con calidad de PEP:

Desde el Grupo de Talento Humano y el Equipo de la Política de Integridad extendemos un cordial saludo. En el marco de nuestra Política de Integridad y Transparencia, y dando estricto cumplimiento a las directrices emitidas en la Circular 000019 de 2026, nos dirigimos a ustedes con carácter prioritario.

Actualmente, la entidad se encuentra consolidando la información para el reporte semestral de la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno. Este informe, que refleja nuestro nivel de cumplimiento con la integridad pública y transparencia, debe ser cerrado y reportado a más tardar el próximo **5 de julio de 2026**.

Dada la obligación de cumplimiento normativo y para evitar hallazgos disciplinarios o de gestión, es indispensable alcanzar el 100% de cumplimiento en las declaraciones de ley exigidas a los niveles directivos y Personas Expuestas Políticamente PEP. Por lo anterior, les solicitamos realizar de manera inmediata las siguientes acciones en las plataformas dispuestas por Función Pública:

Link: **Aplicativo por la Integridad Pública**: https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/

- **Declaración Periódica (Ley 2013 de 2019):** Realizar la actualización y publicación en el **Aplicativo por la Integridad Pública**. Esto incluye la Declaración Ingreso y Periódica de Bienes y Rentas, el Registro de Conflictos de Interés y la Declaración de Renta. https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth?opcionDestino=LEY2013
- **Reporte PEP (Personas Expuestas Políticamente):** Verificar que su condición como PEP esté debidamente marcada y realizar la declaración según lo establecido en el Decreto 830 de 2021 https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth?opcionDestino=PEP
- **Declaración de Retiro (Solo si aplica):** Aquellos directivos o servidores que estén próximos a desvincularse por terminación de encargo, tienen el deber legal de gestionar su Declaración de Bienes y Rentas y de Integridad en la modalidad **"Retiro"**.

Teniendo en cuenta que estas declaraciones se realizan al ingreso, periódica y retiro agradecemos gestionar estos trámites a la mayor brevedad y remitir las constancias de actualización o publicación al correo **thumano@uspec.gov.co**.

Nota: Reiteramos que el cumplimiento oportuno de estas obligaciones es una responsabilidad de carácter estrictamente individual y es la base de nuestro compromiso con la transparencia e integridad pública.



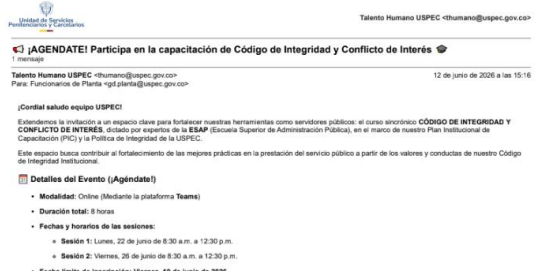
7. Actividades realizadas en el marco de la caja de herramientas.

Con el propósito de dinamizar la vivencia del Código de Integridad a partir de los instrumentos metodológicos diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Grupo de Gestión del Talento Humano adaptó y ejecutó diversas actividades contenidas en la Caja de Herramientas para la Política de Integridad. Estas estrategias se han desarrollado durante la vigencia permitiendo abordar la sensibilización desde un enfoque integral, comunicativo y experiencial.

- Se promovieron entornos de sensibilización mediante la producción de piezas de comunicación visual enfocadas en los valores del Código de Integridad, dentro de las cuales resaltan las actividades "Agua de Valores" y la "Exposición del Código de Integridad", las cuales promovieron un mensaje claro sobre las conductas íntegras en el ejercicio del servicio público.
- Se mantuvo un flujo activo e informativo a través de los canales digitales internos con la herramienta "Alimentando la Web", socializando constantemente las actividades e informando sobre transparencia, código de integridad y sesiones formativas.
- Se ejecutó con notable éxito la dinámica lúdico-simbólica "La Vacuna de Valores", desarrollada como hito de participación en la Feria del Conocimiento. Esta herramienta pedagógica incentivó la reflexión colectiva e individual frente al cumplimiento de los deberes y el compromiso ético, logrando afianzar el sentido de pertenencia e integridad de los servidores institucionales.

Las acciones descritas evidencian la adopción activa de la Caja de Herramientas de Integridad del DAFP, promoviendo una cultura de legalidad, ética y excelencia en la USPEC.





Talento Humano USPEC <thumano@uspec.gov.co>

¡AGENDATE! Participa en la capacitación de Código de Integridad y Conflicto de Interés

1 mensaje

Talento Humano USPEC <thumano@uspec.gov.co> 12 de junio de 2026 a las 15:16
Para: Funcionarios de Planta <gd.planta@uspec.gov.co>

¡Cordial saludo equipo USPEC!

Extendemos la invitación a un espacio clave para fortalecer nuestras herramientas como servidores públicos: el curso sincrónico **CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS**, dictado por expertos de la **ESAP** (Escuela Superior de Administración Pública), en el marco de nuestro Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la Política de Integridad de la USPEC.

Este espacio busca contribuir al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio público a partir de los valores y conductas de nuestro Código de Integridad Institucional.

Detalles del Evento (¡Agéndate!)

- **Modalidad:** Online (Mediante la plataforma **Teams**)
- **Duración total:** 8 horas
- **Fechas y horarios de las sesiones:**
  - **Sesión 1:** Lunes, 22 de junio de 8:30 a.m. a 12:30 p.m.
  - **Sesión 2:** Viernes, 26 de junio de 8:30 a.m. a 12:30 p.m.



8. Socialización de canales y mecanismos de denuncia.

En un trabajo articulado con el Grupo de Atención al Ciudadano, se diseñó y socializó masivamente la información institucional referente a los "Mecanismos Internos de Denuncias", difundida a la totalidad del personal el 30 de septiembre de 2026.

Esta estrategia busca garantizar un ejercicio transparente y riguroso en el reporte de situaciones irregulares o posibles faltas al Código de Integridad, poniendo a disposición del talento humano canales eficaces, seguros y confidenciales.

Adicionalmente, la campaña incorporó un instrumento técnico interactivo destinado a evaluar la percepción y efectividad de los canales institucionales de denuncia. Esta acción conjunta no solo promueve la transparencia pública, sino que también permite medir continuamente el impacto y la confianza depositada en las herramientas institucionales de la USPEC.



Formulario web: https://idocsolution.co/form-pqrs/

Para evaluar la efectividad de nuestros canales de denuncia, le invitamos a ingresar a: https://forms.gle/nf2VcCEUAPY6P8oW6

CONCLUSIONES

Para el III 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 25% para el trimestre. Logro representado en la ejecución de 4 actividades ejecutadas al 100% sobre el total programas en el período (4 actividades), reflejando la gestión efectiva del proceso y el compromiso institucional con el fortalecimiento de la cultura de integridad.

Adicionalmente, se avanzó en otras actividades que se encuentran programadas para el último trimestre de la presente vigencia.

Entre los logros más destacados del trimestre se resaltan:

- Socialización e intercambio de experiencias exitosas con la red de gestores en valores como trabajo en equipo, compromiso, comunicación efectiva y calidad en el servicio.

- Desarrollo de sesiones de trabajo colaborativas entre el Grupo de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora Jurídica para caracterizar dependencias y cargos expuestos, insumo técnico clave para la actualización del procedimiento TH-PR-022, sumado a la recolección de declaraciones en Gerentes Públicos.

- Con el desarrollo de la campaña informativa sobre Conflicto de Interés, se buscó sensibilizar de forma clara y directa a los servidores públicos sobre la importancia de actuar con imparcialidad y transparencia en sus labores diarias. A través de las piezas gráficas y contenidos difundidos, el personal conoció cómo reconocer un conflicto de interés, sus diferentes tipos (real, potencial o aparente) y las rutas correctas para declararlo a tiempo.

- Implementación exitosa de la Caja de Herramientas del DAFP ("Agua de Valores", "Alimentando la Web" y "La Vacuna de Valores" en la Feria del Conocimiento), así como la difusión articulada con Atención al Ciudadano de la campaña "Mecanismos Internos de Denuncias" y su instrumento de evaluación.

ALEJANDRO MONTERO RUIZ
Subdirector Administrativo (E)

Elaboró: Anyela Lara Gualteros – Profesional Universitario
Revisó: Jackeline Alvarez Estupiñan – Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano