

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

INFORME PLAN INSTITUCIONAL POLÍTICA DE INTEGRIDAD USPEC II TRIMESTRE 2026

BOGOTÁ D.C., JULIO 2026



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 segundo 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. Aplicar la encuesta de apropiación del Código de Integridad.

Durante el trimestre, se aplicó la encuesta de clima organizacional dirigida a todos los servidores de planta de la entidad. A través de esta herramienta, se incluyeron preguntas orientadas a evaluar la apropiación del Código de Integridad e identificar la vivencia de los valores institucionales en la USPEC. Con una participación de aproximadamente 80 servidores, los resultados servirán de insumo estratégico para la actualización del Código y la formulación de planes de mejora continua.

CEDULA	NOMBRE 1	APELLIDO 1	AREA	FECHA INGRESO	NOMBRE 1 NOMBRE 2	DIA	HORA	FIRMA
00844492	ADOLFO	CASALLAS	8110 OFICINA ASESORIA DE PLANEACION	02-07-2024	adolfo.casallas@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
52552126	ADRIANA	VELASQUEZ	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	01-07-2012	adriana.velasquez@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
28910887	ALBA	GOYENECHE	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	11-06-2015	alba.goyeneche@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	Alba Goyeneche
52500241	ALBELY	TOVAR	8500 DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	01-07-2012	albely.tovar@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
78978085	ALEJANDRO	MONTERO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	06-05-2024	alejandro.montero@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
60440617	ALEXANDER	ARIAS	SUBDIRECCION ATENCION A LOS EST. RECI.	01-07-2012	alexander.arias@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	Alexander
49600300	ALEXI	PERDOMO	8150 OFICINA DE CONTROL INTERNO	10-10-2016	alexi.perdomo@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
79383334	ALVARO	CAMARGO	8160 OFICINA DE TECNOLOGIA	01-07-2012	alvaro.camargo@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1032064442	ANDREA	GOMEZ	8410 SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	04-06-2024	andrea.gomez@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1018459797	ANDREA	LOPEZ	8500 DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	12-09-2024	andrea.lopez@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
52961139	ANDREA	AMORTEGUI	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	12-10-2016	andrea.amortegui@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1077145747	ANDRES	GARZON	8420 SUBDIRECCIÓN SUMINISTRO DE BIENES	01-02-2023	andres.garzon@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1081153473	ANDRES	VALDERRAMA	8420 SUBDIRECCIÓN SUMINISTRO DE BIENES	02-08-2024	andres.valderrama@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1003128936	ANGELA	SEGURA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	09-11-2015	angela.segura@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	Angela Segura
53091699	ANGGE	CORTES	8310 SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCION Y CONSERVACION	28-01-2022	angge.cortes@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	Angge Cortes
1020731796	ANYELA	LARA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	14-05-2024	anyela.lara@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	
1058028372	ASTRID	AGUIRRE	SUBDIRECCION FINANCIERA	12-09-2024	astrid.aguirre@uspec.gov.co	20-abr	8:00 a. m.	

1. Resumen ejecutivo

Lectura ejecutiva frente al Código de Integridad

Valor	Evidencia de la medición	Riesgo cultural observado	Acción de fortalecimiento
Honestidad	Acceso fluido a información: 54.3%; Comunicación reduce rumores y malentendidos: 48.6%; Decisiones abiertas y justificadas: 58.0%.	Déficit de información clara y oportuna puede afectar confianza y transparencia.	Boletín de gestión, intranet, matriz de decisiones y rendición interna de avances.
Respeto	Trato digno a colegas: 92.6%; Se valoran opiniones diversas: 79.5%; Ambiente de amistad: 70.1%.	La base relacional es fuerte, pero debe conectarse con escucha efectiva y participación.	Espacios de diálogo, comités de clima y protocolos de retroalimentación respetuosa.



Unidad de Servicios
Penitenciarios y Carcelarios

1. Resumen ejecutivo

Lectura ejecutiva frente al Código de Integridad

Valor	Evidencia de la medición	Riesgo cultural observado	Acción de fortalecimiento
Compromiso	Realizo labores con excelencia: 87.8%; Disposición a dar extra: 74.8%; Pertenencia a grupo que funciona: 77.6%.	El compromiso individual es alto; debe traducirse en cooperación institucional.	Reconocimiento público, metas compartidas y proyectos interdependencias.
Diligencia	Importancia a hacer bien el trabajo: 86.0%; Busco proactivamente mejorar: 85.1%; Administración insiste en mejorar: 78.5%.	La cultura de calidad existe, pero puede verse limitada por burocracia y baja claridad decisional.	Mejora de procesos: clarificación de flujos y seguimiento de compromisos.
Justicia	Líderes promueven trato equitativo: 69.2%; Mejores pueden ocupar mejores puestos: 69.1%; No hay recompensa ni reconocimiento: 59.6% de acuerdo.	La percepción de reconocimiento insuficiente afecta la justicia organizacional.	Programa USPEC Destaca, criterios transparentes de reconocimiento y feedback periódico.

2. Gestionar capacitación del Código de Integridad.

Con el propósito de fortalecer la apropiación del Código de Integridad en el trabajo diario, se desarrollaron diversos espacios formativos dirigidos a los servidores públicos:

- Capacitación interna en la Política de Integridad.
- Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en el marco del proceso de inducción.
- Jornada de sensibilización en el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público.
- Curso especializado sobre Código de Integridad y Conflicto de Interés, impartido por la ESAP.

Estas actividades contaron con una nutrida participación, promoviendo de manera efectiva la vivencia y práctica de los valores institucionales.



Objetivo



Crear un espacio de sensibilización que permita inspirar a los participantes a reflexionar acerca de la **Ética, Código de Integridad y conflicto de intereses** en el marco de la lucha contra la corrupción, identificando conceptos, normatividad y conductas asociadas a la **integridad, transparencia y ética pública** y, con ello contribuir al fortalecimiento de instituciones sólidas y de buen gobierno.



3. Socializar el procedimiento para la Gestión de Conflictos de Interés.

En el marco de la implementación de la Política de Integridad, se llevaron a cabo acciones clave para dar a conocer el procedimiento de gestión de conflictos de interés (TH-PR-022):

- Encuentro con Gestores: Espacio focalizado para explicar la política y la ruta de actuación ante posibles situaciones de conflicto de interés.
- Campaña informativa digital: Difusión de piezas gráficas a través del correo institucional.
- Jornadas de capacitación: Divulgación del espacio formativo del DAFP en Gestión Preventiva de Conflicto de Interés (14 participantes) e inscripción de 39 servidores en el curso de la ESAP sobre la materia.



4. Ejecutar una campaña institucional de promoción del Código de Integridad.

Se socializó la campaña "Nuestro Sello Integridad", dirigida a la totalidad del personal mediante piezas gráficas y contenidos audiovisuales enfocados en reforzar las conductas asociadas a cada valor institucional. Adicionalmente, en la Feria del Conocimiento se adelantó una dinámica lúdica de "vacunación simbólica de valores". La jornada logró una alta concurrencia, afianzando el

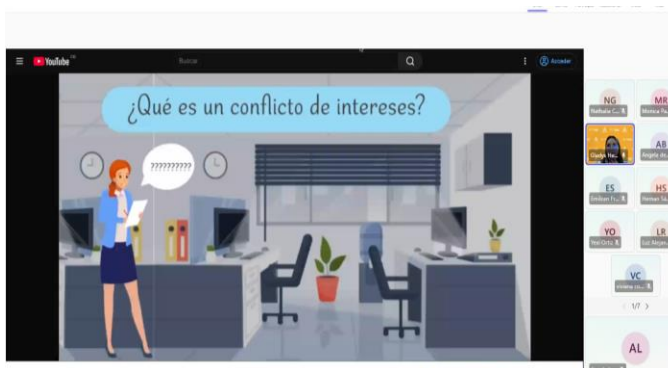
compromiso de los servidores con la vivencia de la ética en sus labores cotidianas.



5. Gestionar capacitación en materia de conflicto de interés.

Se articuló la oferta académica externa con entidades del orden nacional, logrando la vinculación activa de los funcionarios:

- Participación de 14 servidores en la capacitación de Gestión Preventiva de Conflicto de Interés ofertada por el DAFP.
- Coordinación e inscripción de 39 servidores en el curso sobre Código de Integridad y Conflicto de Interés dictado por la ESAP.



6. Coordinar una reunión con la Oficina Asesora Jurídica para articular la Gestión de Conflictos de Interés.

Con el fin de blindar y fortalecer jurídicamente el procedimiento de Gestión de Conflictos de Interés, el Grupo de Gestión del Talento Humano sostuvo una reunión de trabajo con la Oficina Asesora Jurídica el 30 de junio de 2026. Esta mesa técnica permitió articular esfuerzos para actualizar y robustecer los flujos de actuación alineados con la normatividad vigente.

USPEC		REGISTRO DE ASISTENCIA				
NOMBRE DEL EVENTO:		Revisión Documentación Conflicto de Interés		CAPACITACIÓN:		
LUGAR:		Oficina Asesoría Jurídica		DIPLOMADO:		
NOMBRE DEL FACILITADOR:		TPO DE EVENTO:		CURSO:		
MODALIDAD:		PRESENCIAL: ☒ VIRTUAL: ☐		FORO:		
DURACIÓN:		FECHA:		TALLER:		
ENTIDAD O EMPRESA RESPONSABLE:		30 junio 2026		OTROS: ☒		
N°	NOMBRES	APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
	Angela Jara	Jara González	1800-73796	Prof. Universitaria	Tratado Humano	<i>[Firma]</i>
	Rebeca Rodríguez	Rodríguez	1800-73796	Prof. Asesoradora	OA)	<i>[Firma]</i>
	Miguel Ángel (Educa)	Silva Pérez	74-735-150	Prof. Universitario	OA)	<i>[Firma]</i>
	Monica Rocio	Aranda	110406962Z	Prof. E.T.H.	S. Gestión	<i>[Firma]</i>

CONCLUSIONES

Para el II 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 6 actividades ejecutadas al 100% sobre el total programas en el período (6 actividades), reflejando la gestión efectiva del proceso y el compromiso institucional con el fortalecimiento de la cultura de integridad.

Este resultado se obtuvo al adelantar una actividad programada para el tercer trimestre, compensando así, una actividad de este periodo que quedó pendiente y será realizada en el transcurso del siguiente semestre del año.

Se destacan los siguientes logros por cada gestión:

- Se consolidó la Gestión del Conflicto de Intereses como un eje prioritario de la entidad, logrando la articulación técnica entre el Grupo de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora Jurídica para actualizar y blindar legalmente el procedimiento TH-PR-022.
- Se levantó un diagnóstico de la vivencia de los valores institucionales mediante la aplicación de la encuesta a aproximadamente 80 servidores de planta, identificando altas fortalezas en respeto y compromiso, así como, las líneas de acción para mejorar la comunicación interna y el reconocimiento laboral.
- Se capacitó y sensibilizó masivamente al personal de la USPEC en el código de integridad y conflicto de intereses a través de contactos estratégicos con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Se desplegó la campaña institucional "Nuestro Sello Integridad" y se desarrollaron actividades participativas en la Feria del Conocimiento (como la vacunación simbólica de valores), promoviendo la apropiación de conductas éticas en el ejercicio diario de la función pública.



ALEJANDRO MONTERO RUIZ
Subdirector Administrativo (E)

Elaboró: Anyela Lara Gualteros – Profesional Universitario

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