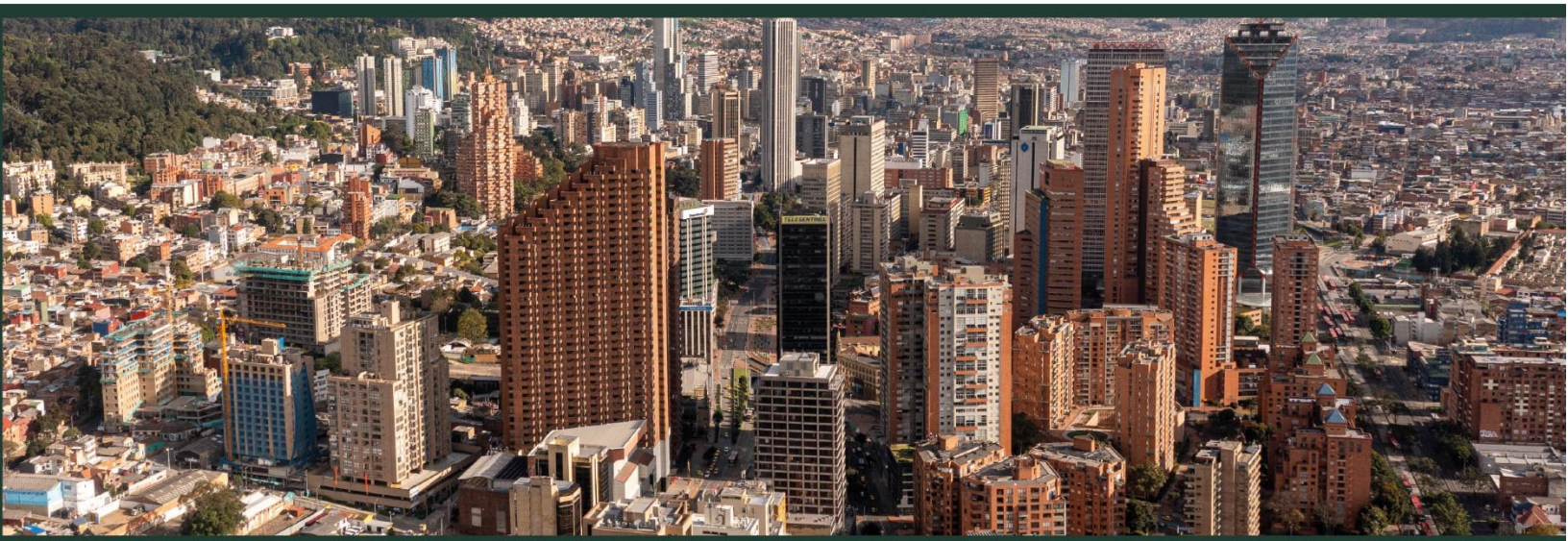




INFORME CONSOLIDADO SEGUNDO TRIMESTRE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Junio de 2025



UAESP



Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Jorge Alexis Rodríguez

Yannys Andrea Karakalpakis Trujillo

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Paola Andrea Manchego

Andrea Carolina Marú Ruíz

Luis Jonathan Gutiérrez Cantor

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Sergio Ibarnegaray Chiari

Víctor Julio Moreno Monsalve

Yuli Marcela Toro Pascagaza

Equipo de trabajo

Plan Institucional de Capacitación - Proceso de Gestión de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	6
CONTEXTO DEL TRIMESTRE	6
ANÁLISIS	7
ANÁLISIS CUANTITATIVO	7
ANÁLISIS CUALITATIVO	8
MEDICIÓN DE IMPACTO	12
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS	40
INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
DIFICULTADES	41
RETOS	41
RECOMENDACIONES	41

Gráficas

GRÁFICA 1: LAS HABILIDADES DEMANDADAS EN 2025 QUE DEBES TENER	6
GRÁFICA 2: EJECUCIÓN ACUMULADA DE ACTIVIDADES	7
GRÁFICA 3: EJECUCIÓN ACUMULADA DE ACTIVIDADES POR CICLO	8
GRÁFICA 4: ASISTENCIA POR MODALIDAD	13
GRÁFICA 5: ASISTENCIA POR DEPENDENCIA.....	13
GRÁFICA 6: ASISTENCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	14
GRÁFICA 7: ASISTENCIA POR NIVEL	14
GRÁFICA 8: SATISFACCIÓN GENERAL	16
GRÁFICA 9: PERTINENCIA DEL TEMA	16
GRÁFICA 10: CLARIDAD DEL TEMA EXPUESTO	17
GRÁFICA 11: CALIDADES DEL FACILITADOR	17
GRÁFICA 12: MATERIAL Y RECURSOS PRESENTADOS	18
GRÁFICA 13: METODOLOGÍAS EMPLEADAS.....	18
GRÁFICA 14: DERECHOS Y DEBERES PEATONALES Y PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA	19
GRÁFICA 15: PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL LEY 1010	20
GRÁFICA 16: FUNCIONAMIENTO SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES.....	20
GRÁFICA 17: FORO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
GRÁFICA 18: SOCIALIZACION PROCESO AL CIUDADANO: EQUIPO, OBJETIVO Y ACTIVIDADES	21
GRÁFICA 19: CAPACITACIÓN EN TERRITORIO CEMENTERIOS RIESGO BIOLÓGICO	22
GRÁFICA 20: CAPACITACIÓN EN TERRITORIO CEMENTERIOS SGA	22

GRÁFICA 21: GESTION FINANCIERA.....	23
GRÁFICA 22: TALLER ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y SALUD SEXUAL	23
GRÁFICA 23: GESTIÓN TECNOLÓGICA Y DE LA INFORMACIÓN	24
GRÁFICA 24: CAPACITACIÓN SUBDIRECCIÓN DE DISPOSICIÓN FINAL.....	24
GRÁFICA 25: POLÍTICAS INSTITUCIONALES - GOBIERNO Y SEGURIDAD DIGITAL.....	25
GRÁFICA 26: SOCIALIZACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN JURÍDICO ANTICORRUPCIÓN (COMPLIANCE PÚBLICO DISTRITAL) Y LOS RIESGOS SARLAFT.....	25
GRÁFICA 27: PROCESOS MISIONALES SUBDIRECCIÓN DE FUNERARIOS Y ALUMBRADO.....	26
GRÁFICA 28: SOCIALIZACIÓN APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	26
GRÁFICA 29: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	27
GRÁFICA 30: PROTOCOLOS DEPORTIVOS.....	27
GRÁFICA 31: CADA GOTA CUENTA	28
GRÁFICA 32: SOCIALIZACIÓN: MENOS PLÁSTICO, MÁS PLANETA.....	28
GRÁFICA 33: ENCIENDE TU CONCIENCIA, APAGA LA LUZ.....	29
GRÁFICA 34: SOCIALIZACIÓN APRENDIENDO SOBRE LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS.....	29
GRÁFICA 35: BASES DE LA INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DÍGITAL E INTRAEMPREDIMIENTO	30
GRÁFICA 36: POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN #1	30
GRÁFICA 37: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS SANCIONATORIAS CONTRACTUALES.....	31
GRÁFICA 38: BIENES Y RENTAS Y CONFLICTOS DE INTERÉS	31
GRÁFICA 39: BRUJULA FAMILIAR.....	32
GRÁFICA 40: GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS	32
GRÁFICA 41: POLÍTICAS PÚBLICAS	33
GRÁFICA 42: RESPONSABILIDAD CIVIL, PENAL, ADMINISTRATIVA	33
GRÁFICA 43: SIG Y MIPG	34
GRÁFICA 44: CRITERIOS AMBIENTALES SOSTENIBLES Y SU INCORP.....	34
GRÁFICA 45: LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE CUENTAS.....	35
GRÁFICA 46: DESARROLLO DE LA GESTIÓN JUDICIAL Y ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS ..	35
GRÁFICA 47: GESTIÓN DE ARCHIVO E INVENTARIOS DOCUMENTALES	36
GRÁFICA 48: AUTOCUIDADO Y MUTUOCUIDADO	36
GRÁFICA 49: GESTIÓN DE APOYO LOGÍSTICO	37
GRÁFICA 50: ETAPAS DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN	37
GRÁFICA 51: FACTORES SALARIALES QUE AFECTAN LA NOMIMA	38
GRÁFICA 52: TRANSFORMEMOS LOS DESAFÍOS EN OPORTUNIDADES DE NEGOCIACIÓN ...	38
GRÁFICA 53: GESTIÓN Y USO DE APLICATIVO ORFEO	39
GRÁFICA 54: ACUERDO DE PAZ AVANCES Y PERSPECTIVAS	39

INTRODUCCIÓN

El presente informe compila los avances del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondientes al primer semestre del año 2025, con el fin de evidenciar los avances y cumplimiento de objetivos planteados respecto al fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades encaminadas a la profesionalización de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad.

Durante este periodo, las acciones de formación y capacitación evidencian un incremento en el número de jornadas programadas, como respuesta a la demanda institucional y a las necesidades formativas priorizadas. Asimismo, se implementaron metodologías mixtas de aprendizaje, combinando modalidades presenciales, virtuales e híbridas, lo que permitió una mayor cobertura, flexibilidad y adaptación a los distintos perfiles de los(as) participantes.

Los temas abordados fueron trabajados en diferentes niveles de vinculación, atendiendo tanto a requerimientos generales como a necesidades específicas de grupos funcionales y áreas misionales, lo que facilitó una aproximación más integral y contextualizada al fortalecimiento de capacidades institucionales.

A partir del análisis de datos sociodemográficos y los resultados de participación y desempeño en las jornadas realizadas, el informe expone los logros alcanzados, las principales dificultades enfrentadas y las recomendaciones de mejora para el segundo trimestre.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

CONTEXTO DEL TRIMESTRE

Para el segundo trimestre de la vigencia, se incrementó el número de jornadas realizadas para la gestión del Plan Institucional de Capacitación (PIC), desde el primer ciclo de aprendizaje, con el propósito de ampliar la cobertura y la participación, así como de focalizar los temas de interés según áreas, dependencias, procesos, tipos de vinculación o atender situaciones administrativas específicas.

Asimismo, se intensificó la búsqueda y el aprovechamiento de la oferta pública y de aliados de formación, lo que permitió diversificar los facilitadores y trasladar ciertos temas a expertos. Estos actores abordaron los contenidos con nuevos enfoques, sin descuidar el aprovechamiento del conocimiento interno disponible en la entidad.

Gráfica 1: Las habilidades demandadas en 2025 que debes tener



FUENTE: <https://blog.edutin.com/habilidades-demandadas-2025/>

La apuesta formativa basada en ciclos de aprendizaje, alineados con el ciclo de vida del servicio público, permite a los(as) servidores(as) y colaboradores(as) interesarse en temas específicos, abordados desde sus necesidades individuales. De manera progresiva

y con un enfoque renovado, se continúa avanzando en la atención de las necesidades previamente diagnosticadas.

Durante este segundo trimestre, se amplió el abanico temático desde las dimensiones del ser, orientadas a una formación integral:

Saber: conocimientos teóricos y prácticos.

Hacer: habilidades aplicadas que permiten llevar a la práctica lo aprendido.

Ser: aspectos personales y emocionales que definen a cada persona y fortalecen su desarrollo individual y profesional.

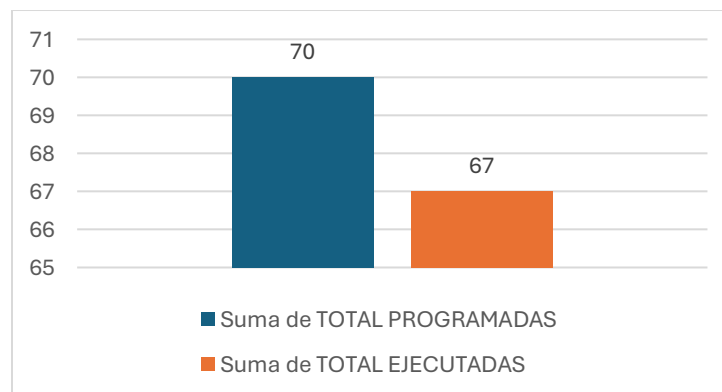
A partir de este enfoque, se evidenció un avance significativo en la ejecución del PIC.

ANÁLISIS

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En el segundo trimestre de la vigencia, se tenía un total de 51 jornadas programadas en el PIC, se ejecutaron en total 50, cubriendo la mayor parte de las jornadas programadas para el trimestre y reprogramando solo 1 tema en atención al cronograma para el trimestre. Dejando un consolidado acumulado de solo 3 jornadas pendientes por realizar.

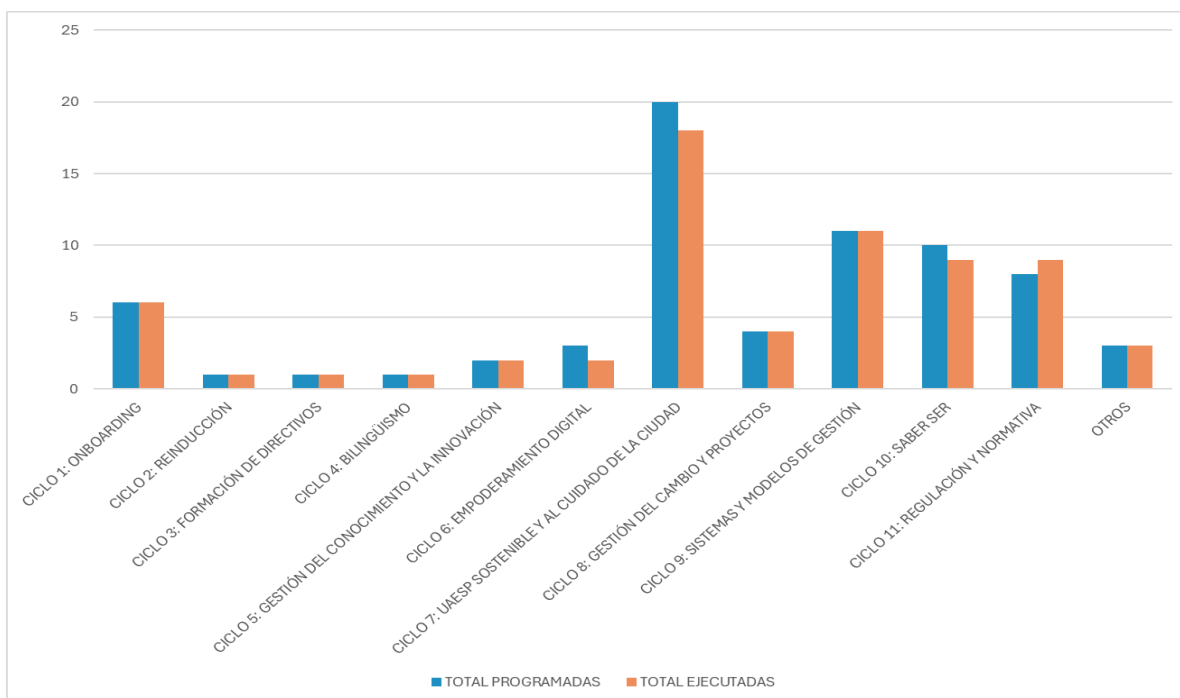
Gráfica 2: Ejecución acumulada de Actividades



FUENTE: CRONOGRAMA PIC

Para el segundo trimestre de la vigencia, las actividades realizadas cobijaron la totalidad de los ciclos de aprendizaje, ampliando los temas cubiertos sin descuidar el reforzamiento del conocimiento institucional, respondiendo de manera integral a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas.

Gráfica 3: Ejecución acumulada de Actividades por Ciclo



FUENTE: PROPIA

ANÁLISIS CUALITATIVO

Como avance al segundo trimestre de la vigencia, se cobijaron todo tipo de temas, en algunos casos se gestionaron actividades por grupos focales, a partir de las necesidades institucionales o requerimientos individuales, vinculando a temas o jornadas a todo el personal indistintamente de su tipo de vinculación. Ejecutando los avances así:

Ciclo 1 – Onboarding (Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo)

Para el segundo trimestre se programó jornada en el mes de mayo, en esta oportunidad se contó con la participación de ocho personas, tres por encargo y cinco por ingreso, está

jornada fue muy provechosa, ya que el número de beneficiarios de esta dinamizo las actividades, aportó conocimiento y experiencia en los temas trabajados; fomentando la pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional a través del conocimiento compartido.

Esta jornada fue ampliada con jornadas relacionadas con aspectos técnicos de interés para los asistentes como: Orfeo, trámite de cuentas y factores salariales que impactan la nómina, contribuyendo al cierre de brechas funcionales identificadas.

Ciclo 3 – Formación de directivos

En aprovechamiento de la alianza realizada por gestión con la academia, se concretó un curso de inducción a la alta gerencia del Estado colombiano “Bienvenidos al servicio público” dirigido a directivos y asesores, en articulación con la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP diseñado en contenidos para la UAESP. El cual se programó para 16 asistentes con el fin de dar cumplimiento normativo a la formación de los directivos, igualmente se gestionó dos talleres de formación en habilidades blandas, a realizar de manera presencial.

Ciclo 4 – Bilingüismo

Nuevamente aprovechando nuestros aliados y expertos en pedagogías para garantizar el aprendizaje y la formación, se gestionó un curso virtual de inglés con el SENA, en modalidad virtual con sesiones sincrónicas semanales, 5 niveles disponibles cada uno de 48 horas. Estos cursos son ofertados a través del buzón Ser&Saber, para formación autónoma.

Ciclo 5 – Gestión del conocimiento y la innovación

En el mes de abril fue socializado el Diplomado ofertado por la ESAP "Introducción a la innovación pública", con 80 horas de academia certificada a través de la plataforma Moodle. Esta oferta pública es reforzada con la gestión de jornadas en temas que se articulan y/o refuerzan los contenidos temáticos brindados por los aliados, es así como se divulgó y agendo la charla magistral “Bases de la Innovación, Transformación Digital y el

Intraemprendimiento en el Sector Público”, contando con un invitado externo, Santiago Amador, quien se desempeña como Gerente de Agata, está jornada evidencia igualmente la articulación entre procesos y políticas del MIPG.

Ciclo 6 – Empoderamiento digital

En este segundo trimestre se inician varias jornadas que fomentan el aprendizaje en este ciclo, iniciando con una jornada interna de capacitación: en Gestión de las TIC sumado a jornadas en Políticas de seguridad e ingeniería social & phishing reforzando temas inherentes a la seguridad de la información y políticas internas para la gestión institucional.

Ciclo 7 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad

Durante el segundo trimestre, se gestionaron desde el ciclo de mayor conocimiento institucional la Socialización del Modelo de Gestión Jurídico Anticorrupción (Compliance Público Distrital) y riesgos SARLAFT, se realizaron jornadas de capacitación en Procesos Misionales, a través de una estrategia: ¡Conéctate a los Martes Misionales! Lo cual aseguró la participación y asistencia.

De otra parte, se reforzó el conocimiento en procesos transversales con temas como: capacitación en Bienes y Rentas y Conflictos de Interés, Situaciones Administrativas, Gestión de Apoyo Logístico, Proceso Servicio al Ciudadano, Gestión Financiera y Gestión de Archivo e Inventarios Documentales.

Se realizaron jornadas dirigidas a grupos focales, invitando a la formación del CCL con una jornada Convivencia laboral con propósito: rol clave en el bienestar organizacional y al COPASST con una jornada titulada “Escucha activa y el arte de preguntar”.

También se realizaron divulgaciones de oferta pública de aliados académicos con dos temas Curso: “Diálogo social para el control social y su articulación con el Sistema de Control Interno Institucional” de la ESAP y "Foro Institucionalidad y Servicios Públicos Domiciliarios", por invitación de la Universidad Externado de Colombia".

Asegurando de esta manera una formación integral a distintos beneficiarios de la entidad en temas que refuerzan el enfoque a resultados y formación dirigida a necesidades específicas y generales.

Ciclo 8 – Gestión del cambio y proyectos

Teniendo en cuenta la necesidad de conocimiento específico para estos cursos, se realiza socialización de oferta de cursos de estadística y análisis de datos del DANE vía correo electrónico; reforzando la importancia del aprendizaje autónomo con dos cursos de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP): Diplomado en Proyectos de Desarrollo y Curso de Gerencia de Proyectos bajo estándares PMI. Aprovechando de esta manera la oferta pública de aliados y expertos en temas específicos de necesidad institucional

Ciclo 9 – Sistemas y modelos de gestión

Se dio apertura a este ciclo con el abordaje de un tema fundamental para entender las apuestas de la entidad y su articulación con los lineamientos distritales: el Plan de Ordenamiento Territorial (POT), como uno de los instrumentos que orientan la acción de las entidades territoriales.

Acompañando este tema, se llevó a cabo un conversatorio titulado “Mínimo Vital y Basura Cero: ¿Hacia dónde vamos?”, liderado por uno de nuestros aliados, la Universidad Externado de Colombia. El propósito fue fomentar la inscripción y participación de servidores(as) públicos(as) en espacios de diálogo y construcción desde la academia.

Ciclo 10 – Saber ser

Este ciclo, esencial dentro del PIC, abordó temáticas relacionadas con la motivación laboral y el equilibrio de los diferentes roles en la vida personal y profesional, apoyando así la mejora continua en las dinámicas de trabajo.

Se promovió la inscripción a los cursos del DASCD:

- Teletrabajo para teletrabajadores
- Teletrabajo para jefes y directivos 2025

Estas acciones fortalecen el conocimiento en torno a nuevas modalidades laborales, promueven la disposición al cambio y refuerzan los aspectos normativos que regulan estas dinámicas.

Otros

Durante la vigencia 2025, se continuo con el Boletín Ser&Saber, una apuesta interna que visibiliza la gestión de Talento Humano en sus planes de: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Institucional de Capacitación (PIC)

MEDICIÓN DE IMPACTO

Con el propósito de disponer de una medición que permita validar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), se evaluaron diversas variables, entre ellas el nivel de satisfacción frente a las jornadas desarrolladas, así como la identificación de las preferencias de los(as) servidores(as) y colaboradores(as) en relación con las jornadas desarrolladas y que generan un impacto positivo en los procesos de aprendizaje y en las formaciones recibidas.

Para efectos del presente análisis, se entiende por impacto todo cambio significativo derivado de los procesos de formación y capacitación, asociado a transformaciones en el desempeño, los conocimientos y las actitudes del talento humano de la entidad.

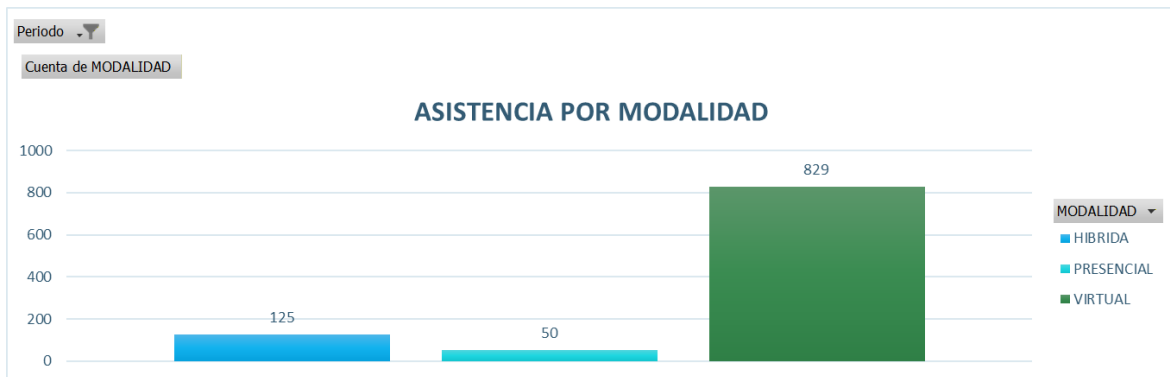
En este sentido, se definieron las siguientes mediciones:

1. Cobertura

La cobertura corresponde a las asistencias documentadas durante las jornadas convocadas.

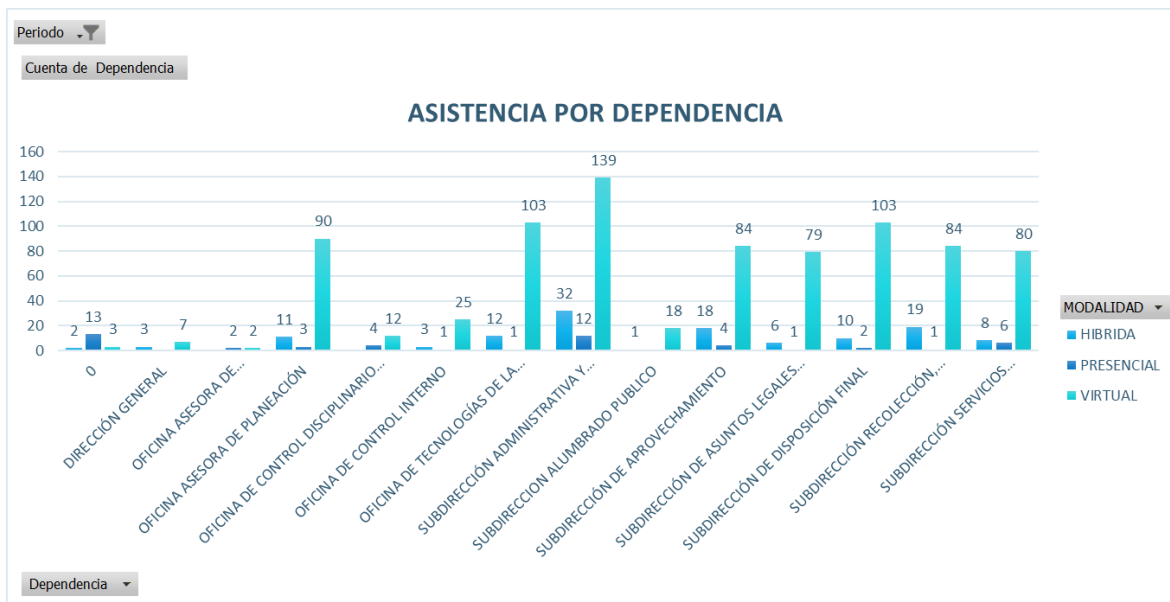
Para el segundo trimestre, se registraron un total **1004 asistencias** en **53 jornadas** gestionadas, de las cuales 3 personas corresponden a facilitadores externos para un total acumulado de 1376 asistencias en primer semestre.

Gráfica 4: Asistencia por Modalidad



FUENTE: PROPIA

Gráfica 5: Asistencia por Dependencia



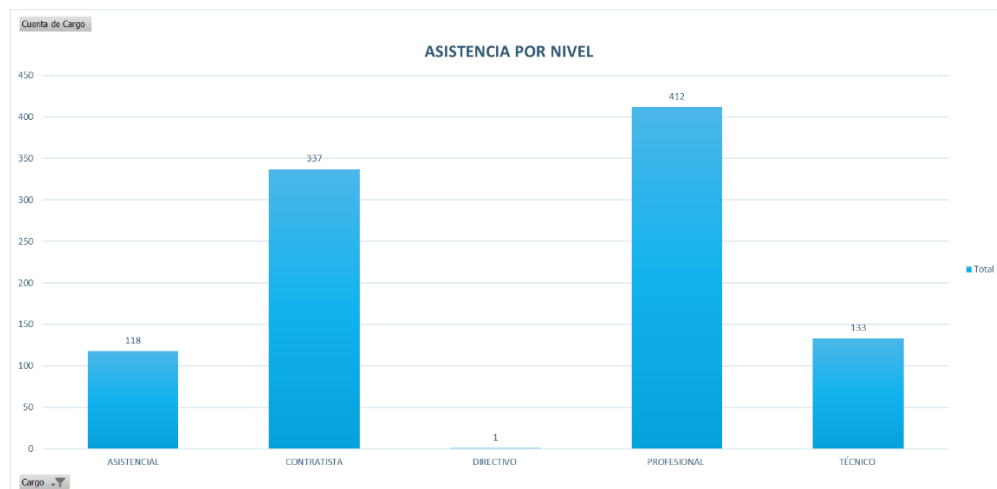
FUENTE: PROPIA

Gráfica 6: Asistencia por Tipo de Vinculación



FUENTE: PROPIA

Gráfica 7: Asistencia por Nivel



FUENTE: PROPIA

Análisis:

Para el segundo trimestre se contó con 240 asistentes, midiendo en especial la asistencia de los servidores de planta, esperando su participación en por lo menos una jornada

programada para el periodo, destacando la participación de 109 servidores(as) públicos(as) durante el segundo trimestre, de un total de 148 cargos provistos con corte a junio. La mayor participación para este periodo corresponde a 128 contratistas.

Teniendo en cuenta las cifras y comparándolo con el primer trimestre, este periodo tuvo una caída en asistencia por parte del personal de planta; sin embargo, se destaca el compromiso de una servidora pública con su participación en 31 jornadas.

Respecto al cumplimiento de la meta, se alcanzó un 73 % de asistencia por parte del personal de planta para este indicador en el segundo trimestre.

Otros aspectos reflejados en las gráficas anteriores muestran que se continua con la mayor participación en modalidad virtual, así como que el interés más alto se dio en jornadas asociadas a temas de interés de los contratistas.

Se destacan las jornadas sobre lineamientos para el trámite de cuentas, gestión y uso del aplicativo Orfeo y procedimiento de actuaciones administrativas sancionatorias contractuales, como las que lograron mayor asistencia.

En cuanto a la participación por dependencia, todas las áreas participaron de con representación en las jornadas convocadas, resaltando la participación de Subdirección Administrativa y Financiera - SAF, seguida por la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - OTIC y la Subdirección de Disposición Final.

2. Cumplimiento:

Este índice esta relacionado con el indicador de ejecución de actividades programadas, que a su vez se contrasta con el Plan Anual Institucional (PAI) y se reporta trimestralmente en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) respecto al cumplimiento de las Políticas de Talento Humano.

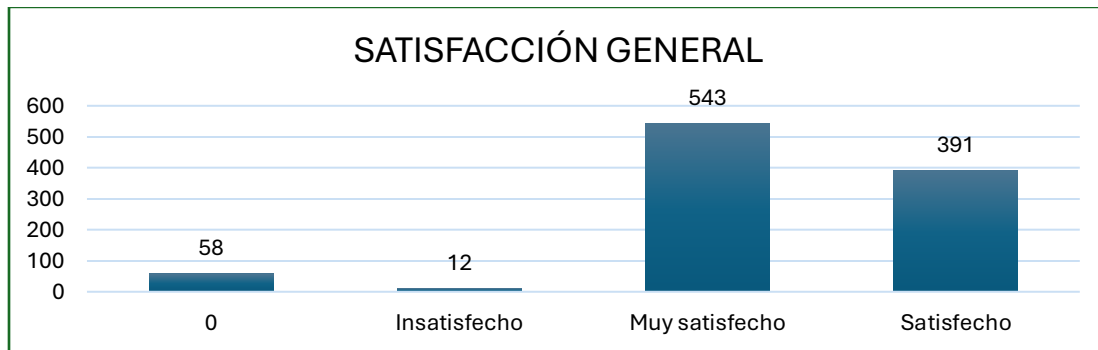
Análisis:

Este índice está directamente relacionado con la ejecución de las actividades programadas en el cronograma del PIC, que para el trimestre tiene cumplimiento porcentual del 98 %, con la realización de 50 actividades de 51 programadas.

3. Percepción:

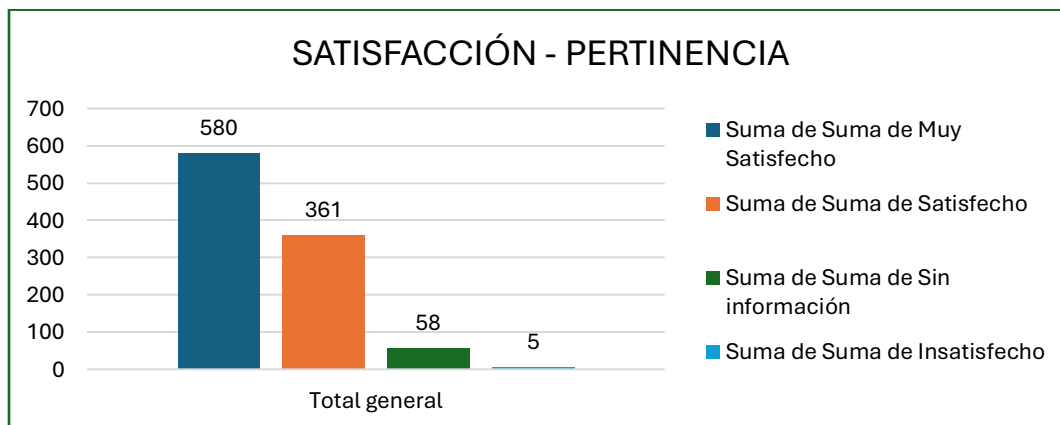
Este indicador permite monitorear el avance y tomar las medidas necesarias en caso de resultados negativos durante el periodo.

Gráfica 8: Satisfacción General



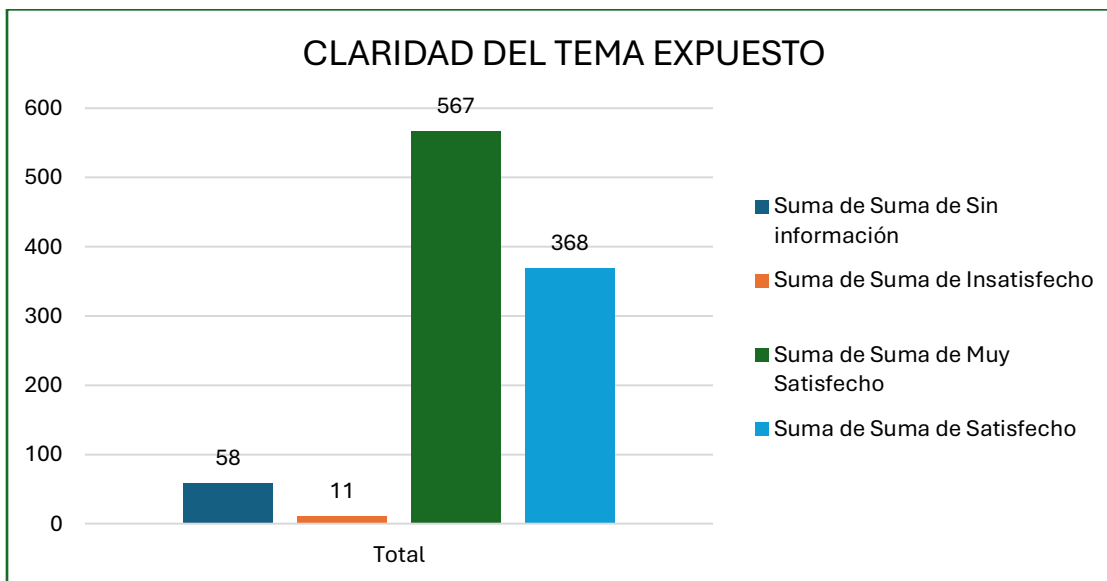
FUENTE: PROPIA

Gráfica 9: Pertinencia del Tema



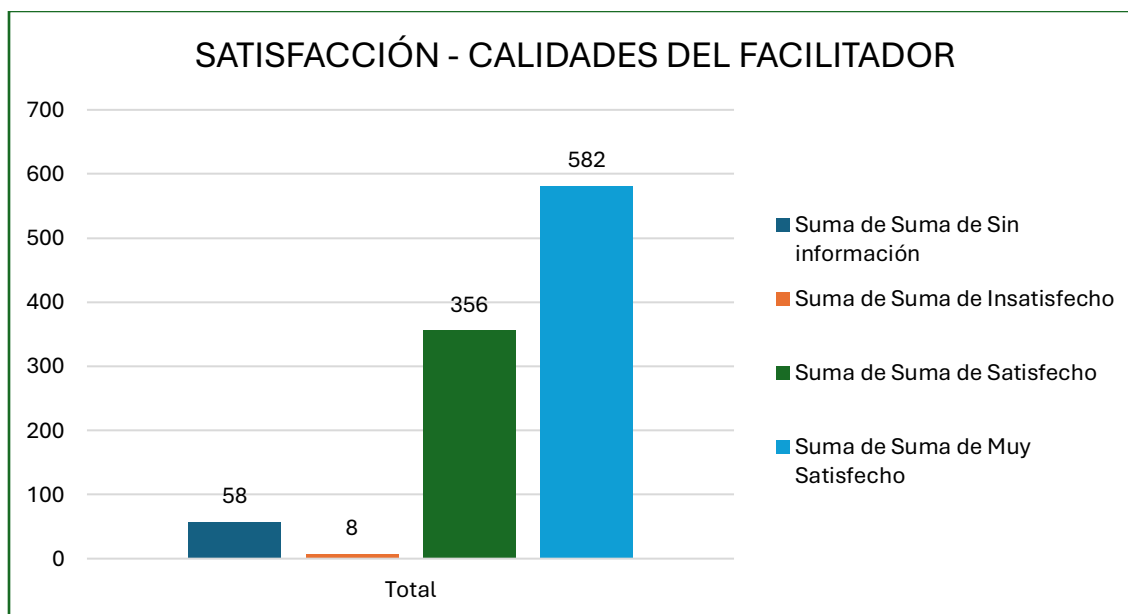
FUENTE: PROPIA

Gráfica 10: Claridad del Tema Expuesto



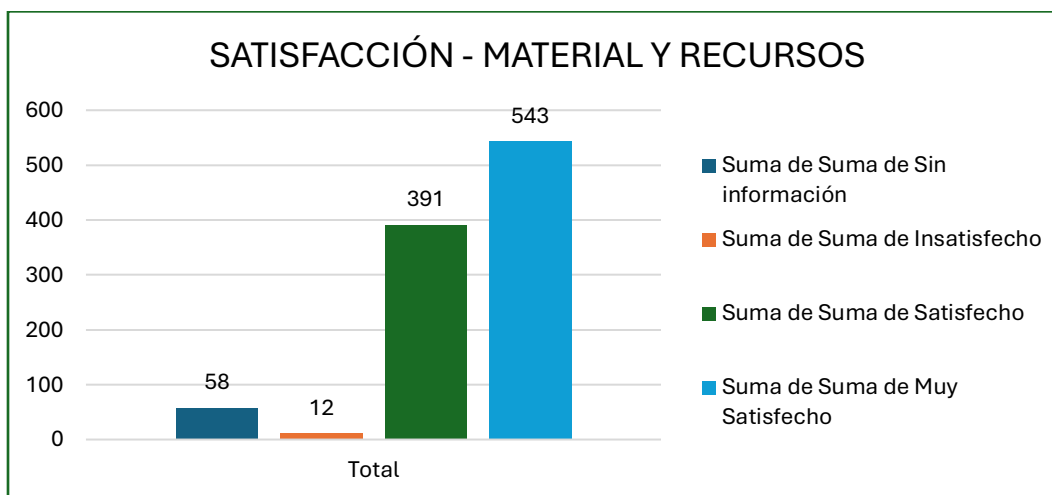
FUENTE: PROPIA

Gráfica 11: Calidades del Facilitador



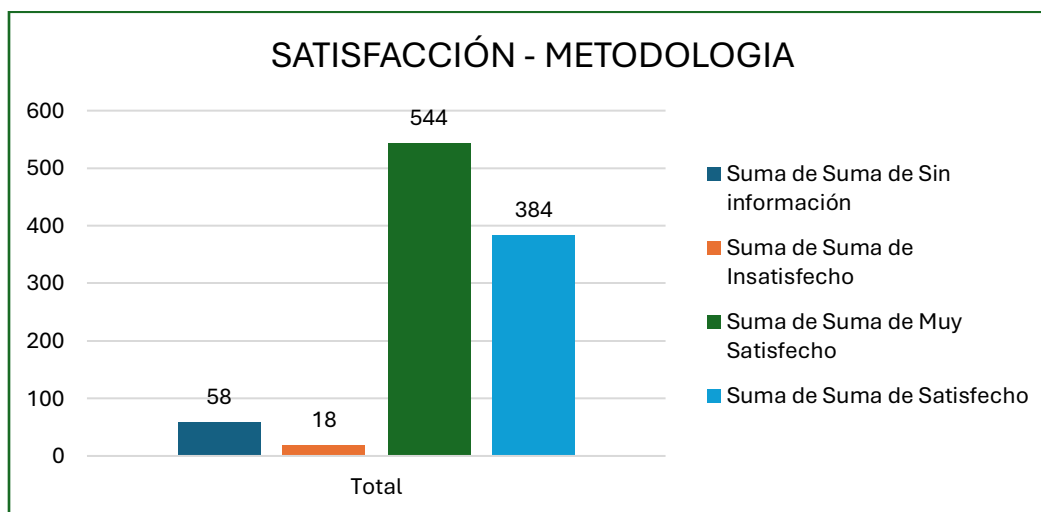
FUENTE: PROPIA

Gráfica 12: Material y Recursos Presentados



FUENTE: PROPIA

Gráfica 13: Metodologías Empleadas



FUENTE: PROPIA

Análisis:

De 1004 registros de participación del trimestre, 543 se encuentran en el rango de "muy satisfecho" y 391 en el rango de "satisfecho", correspondientes a 53 jornadas evaluadas.

Es importante destacar que, para el segundo trimestre, 12 asistentes registraron "insatisfecho" entre los diferentes criterios evaluados: pertinencia del tema, claridad en la

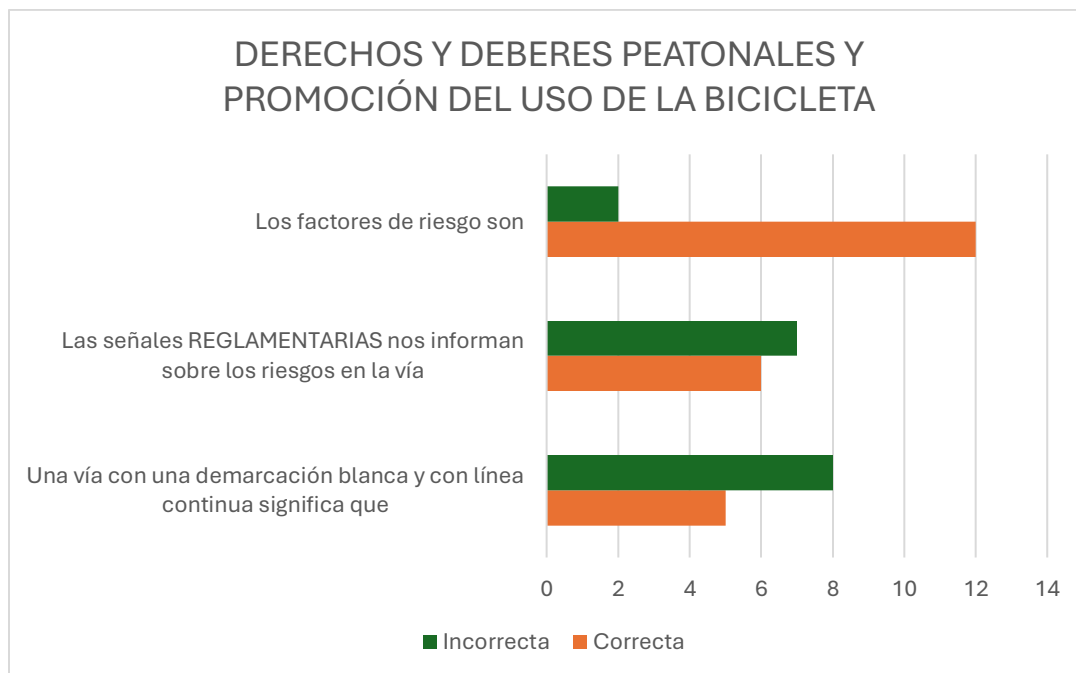
exposición, cualidades del facilitador, materiales y recursos presentados, y metodologías empleadas.

Se resaltaron entre los niveles altos de satisfacción dos jornadas: lineamientos para el trámite de cuentas y procedimiento de actuaciones administrativas sancionatorias contractuales.

4. Aprendizaje:

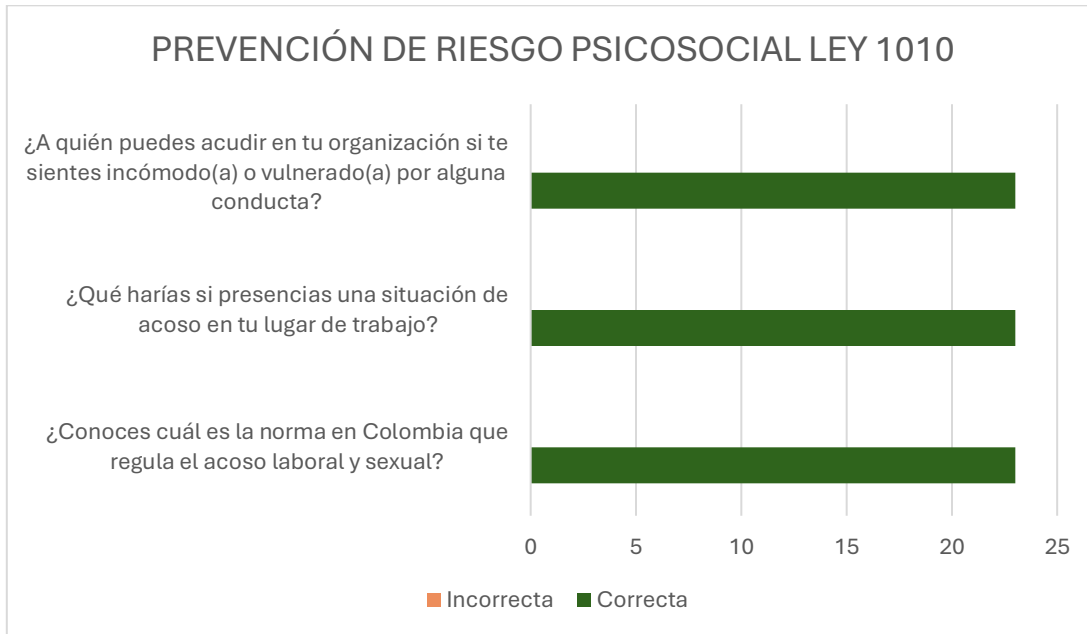
Medición fundamentada en la aplicación de tres preguntas al finalizar cada jornada, con el fin de evaluar el conocimiento adquirido, compilando los siguientes resultados para cada una de las 53 jornadas realizadas en el segundo trimestre.

Gráfica 14: DERECHOS Y DEBERES PEATONALES Y PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA



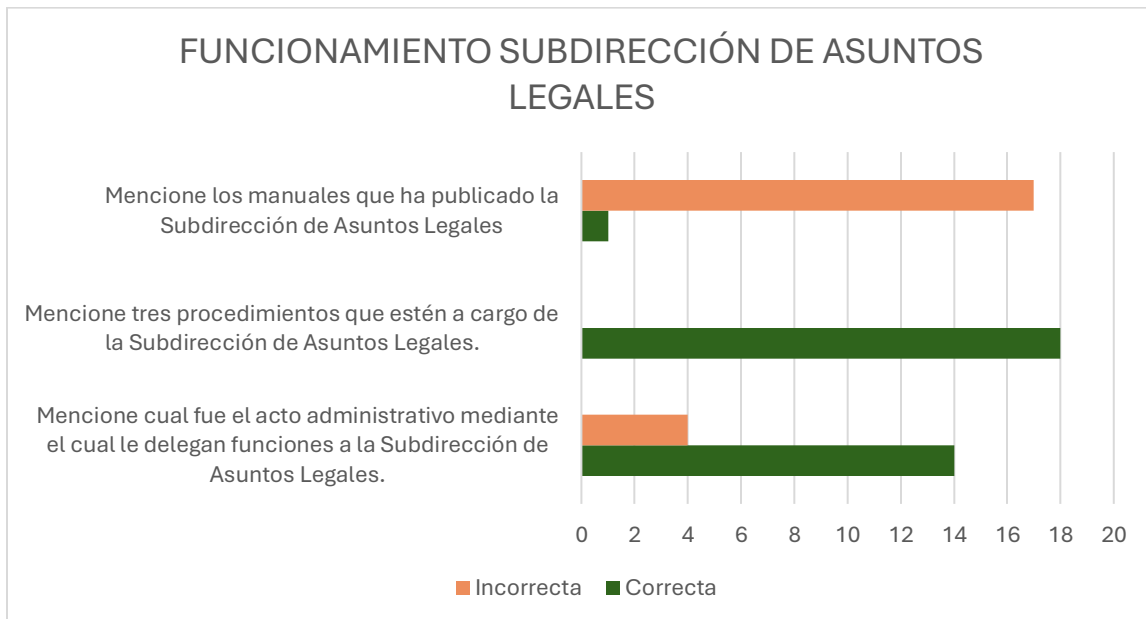
FUENTE: PROPIA

Gráfica 15: PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL LEY 1010



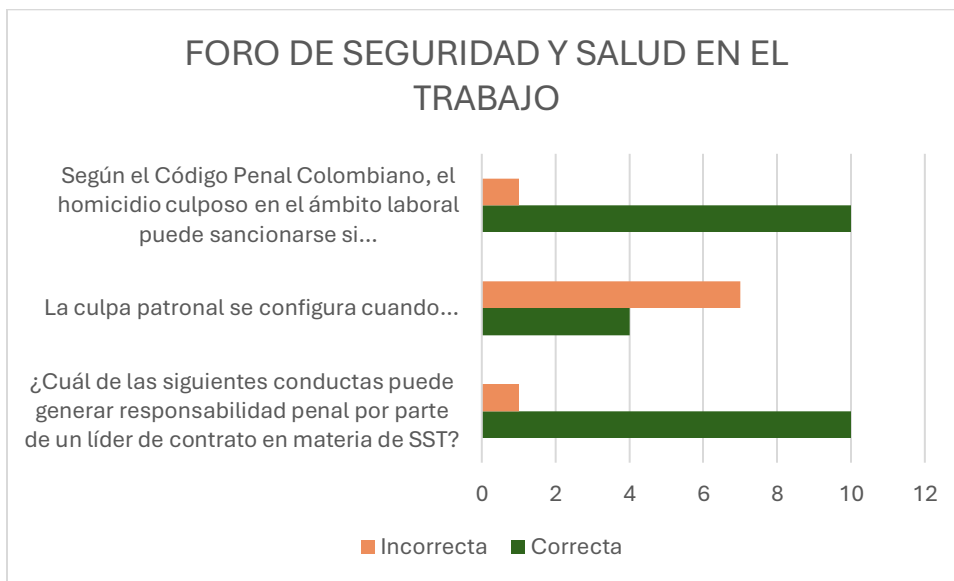
FUENTE: PROPIA

Gráfica 16: FUNCIONAMIENTO SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES



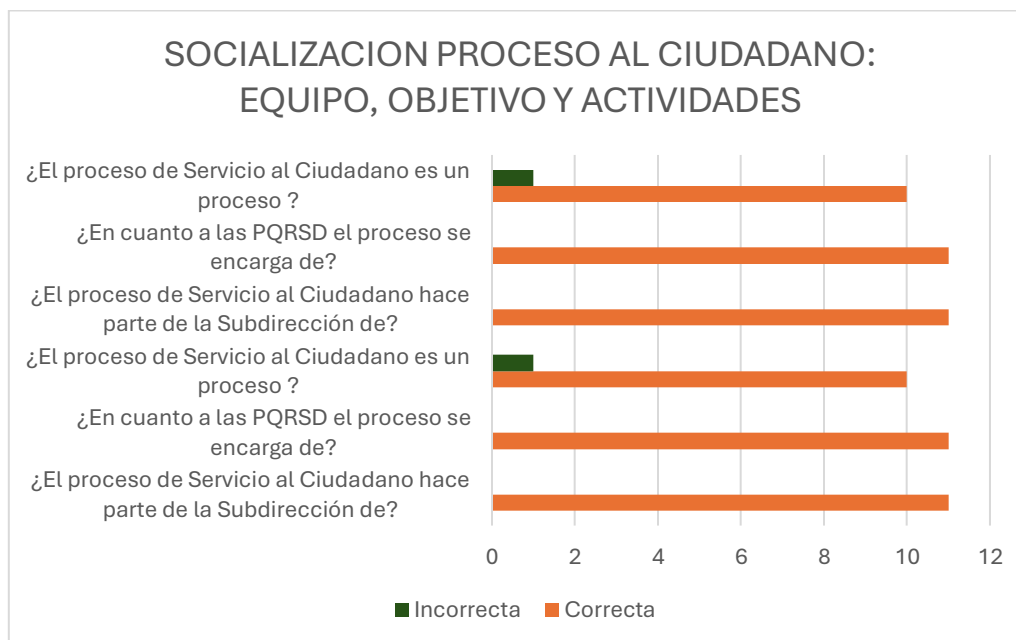
FUENTE: PROPIA

Gráfica 17: FORO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



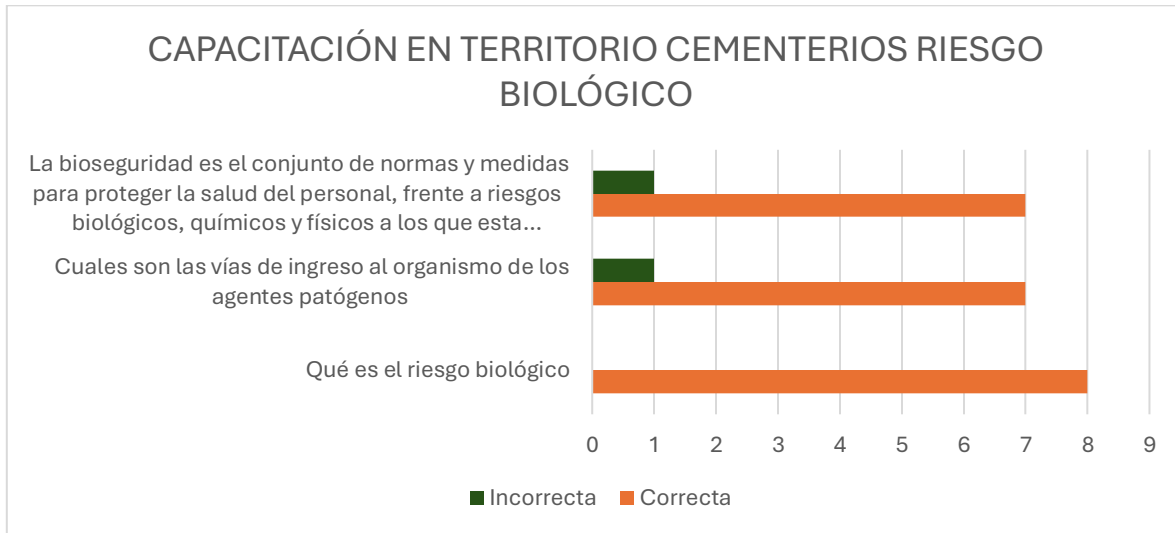
FUENTE: PROPIA

Gráfica 18: SOCIALIZACION PROCESO AL CIUDADANO: EQUIPO, OBJETIVO Y ACTIVIDADES



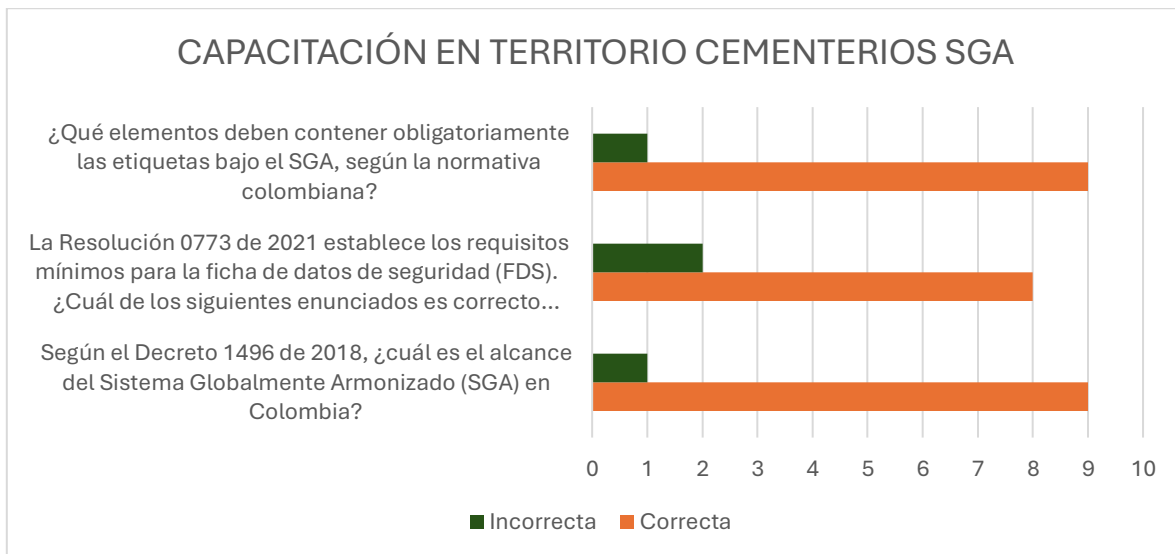
FUENTE: PROPIA

Gráfica 19: CAPACITACIÓN EN TERRITORIO CEMENTERIOS RIESGO BIOLÓGICO



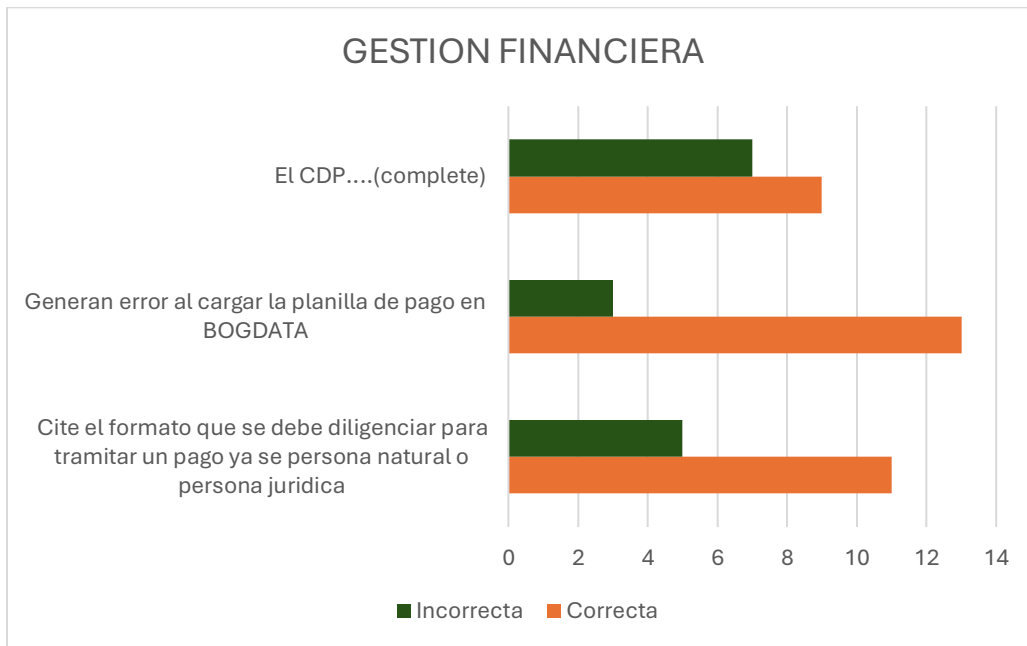
FUENTE: PROPIA

Gráfica 20: CAPACITACIÓN EN TERRITORIO CEMENTERIOS SGA



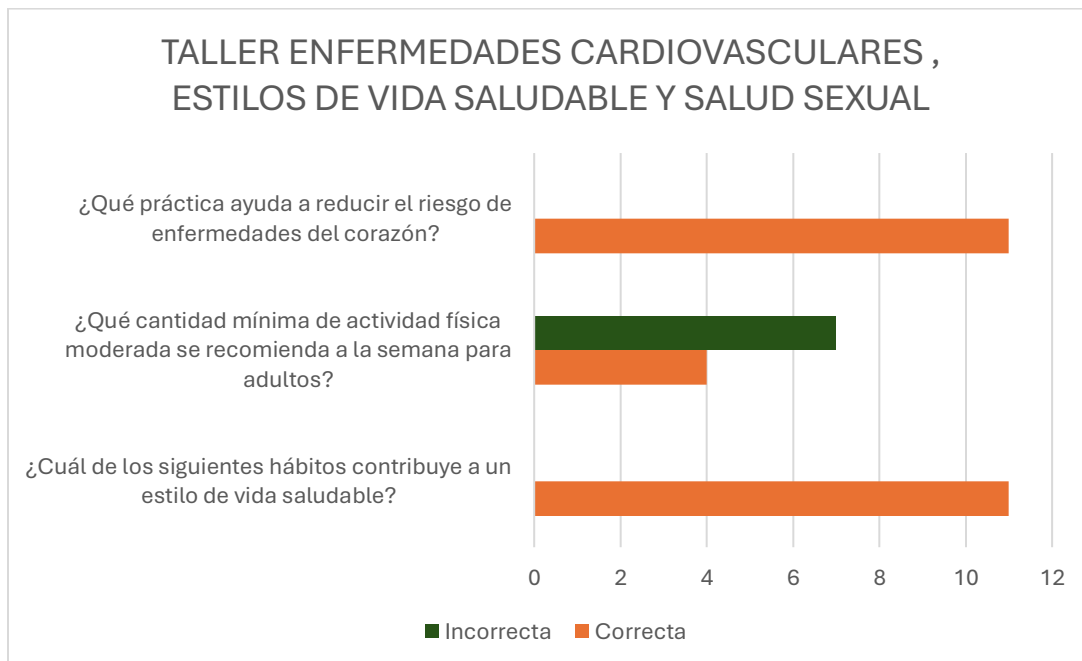
FUENTE: PROPIA

Gráfica 21: GESTION FINANCIERA



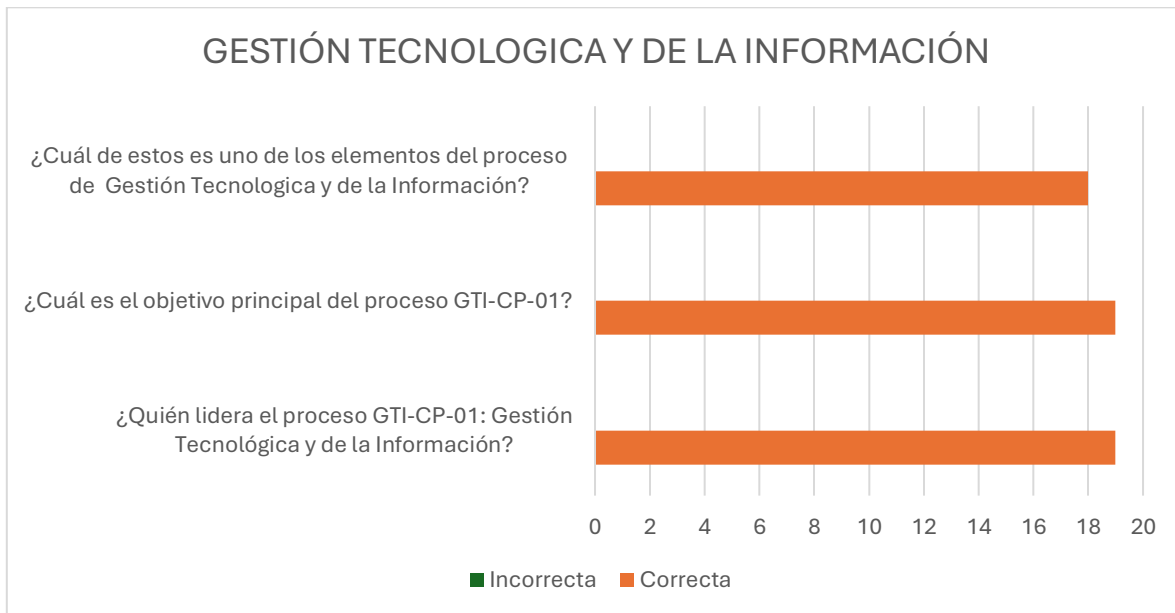
FUENTE: PROPIA

Gráfica 22: TALLER ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y SALUD SEXUAL



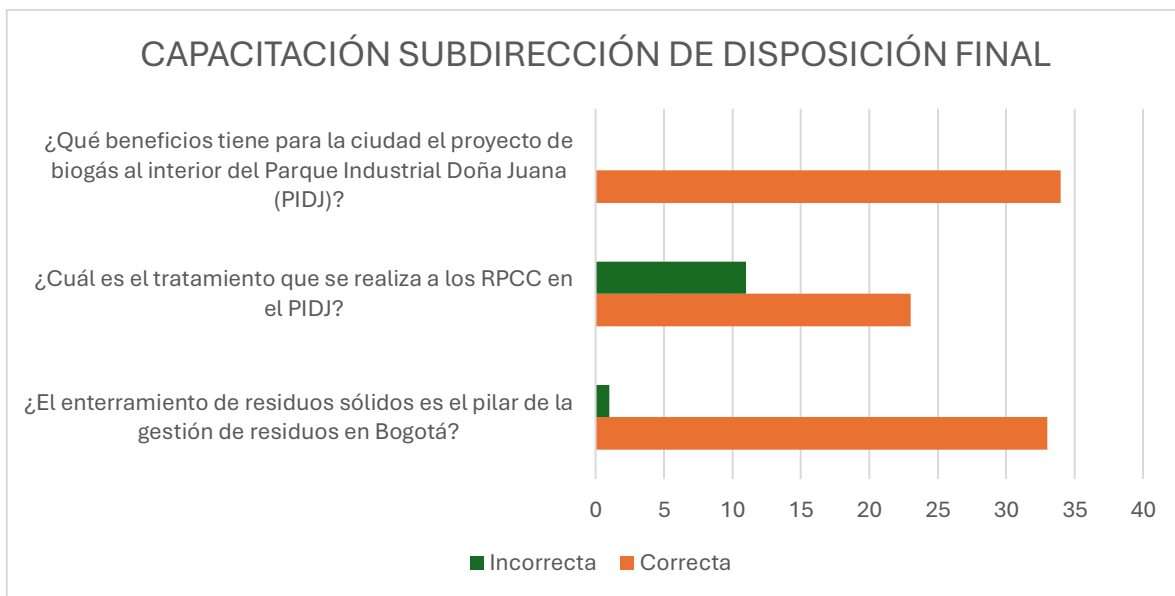
FUENTE: PROPIA

Gráfica 23: GESTIÓN TECNOLÓGICA Y DE LA INFORMACIÓN



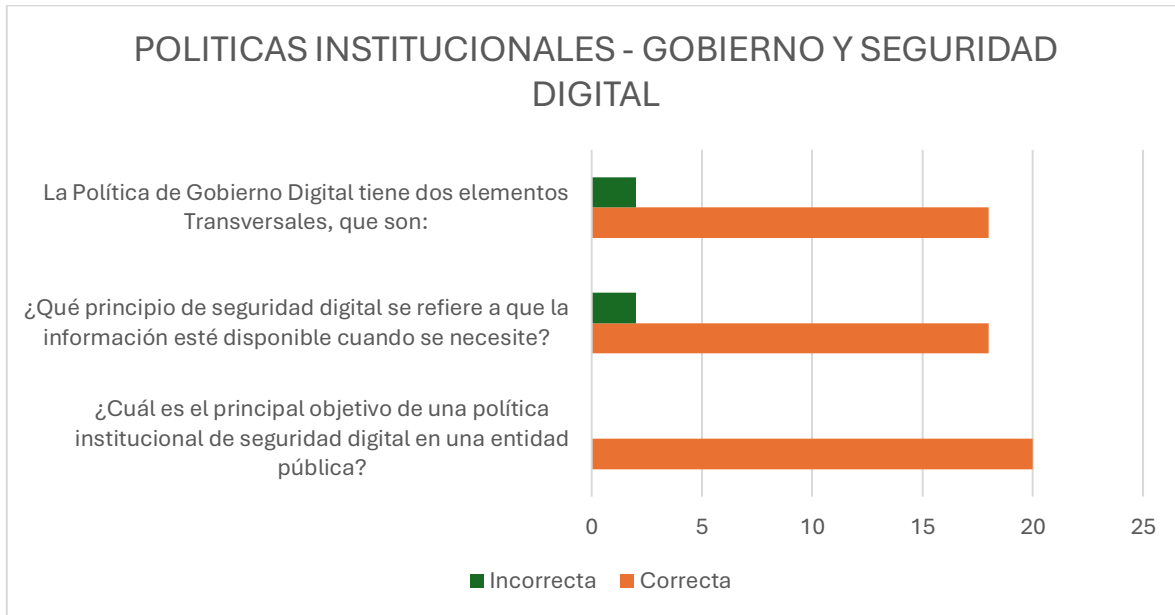
FUENTE: PROPIA

Gráfica 24: CAPACITACIÓN SUBDIRECCIÓN DE DISPOSICIÓN FINAL



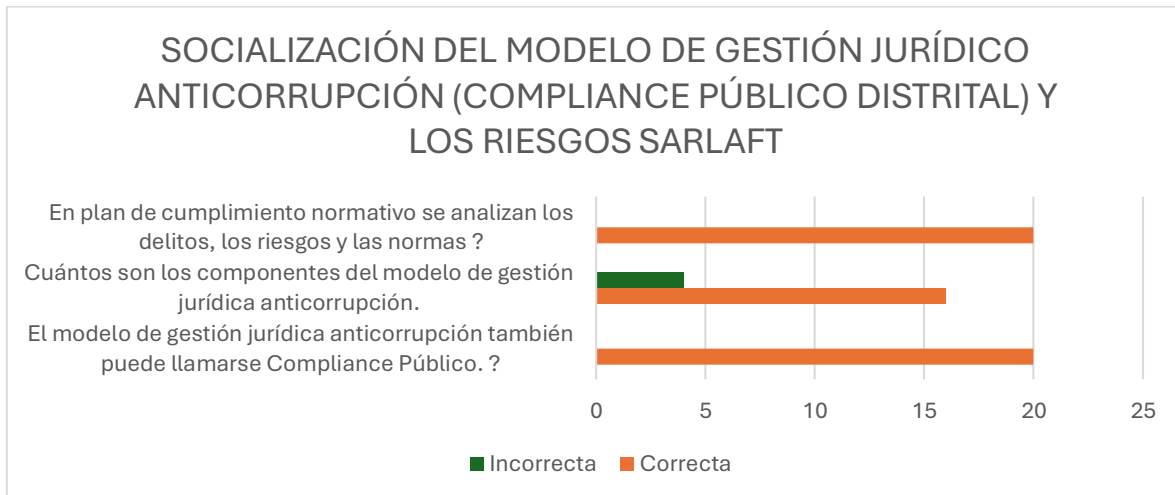
FUENTE: PROPIA

Gráfica 25: POLÍTICAS INSTITUCIONALES - GOBIERNO Y SEGURIDAD DIGITAL



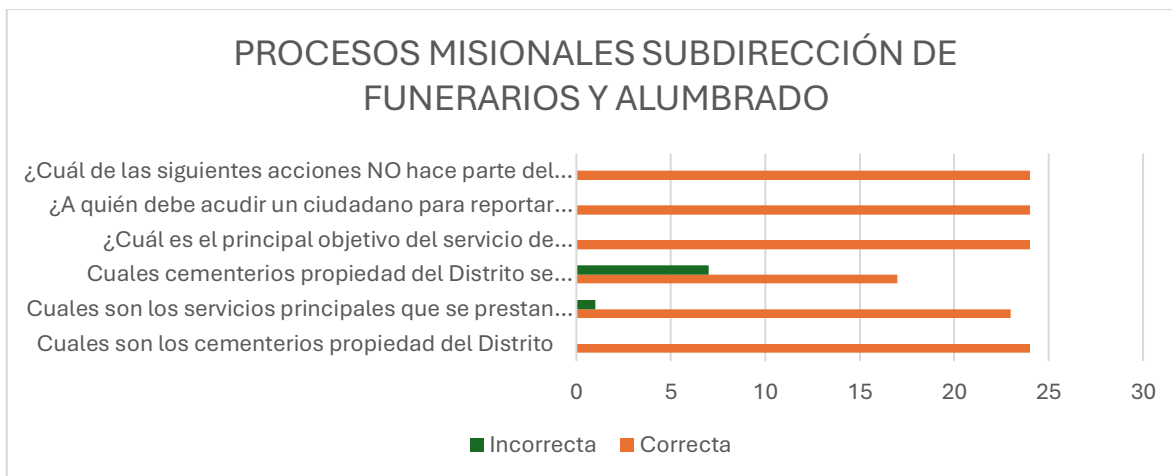
FUENTE: PROPIA

Gráfica 26: SOCIALIZACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN JURÍDICO ANTICORRUPCIÓN (COMPLIANCE PÚBLICO DISTRITAL) Y LOS RIESGOS SARLAFT.



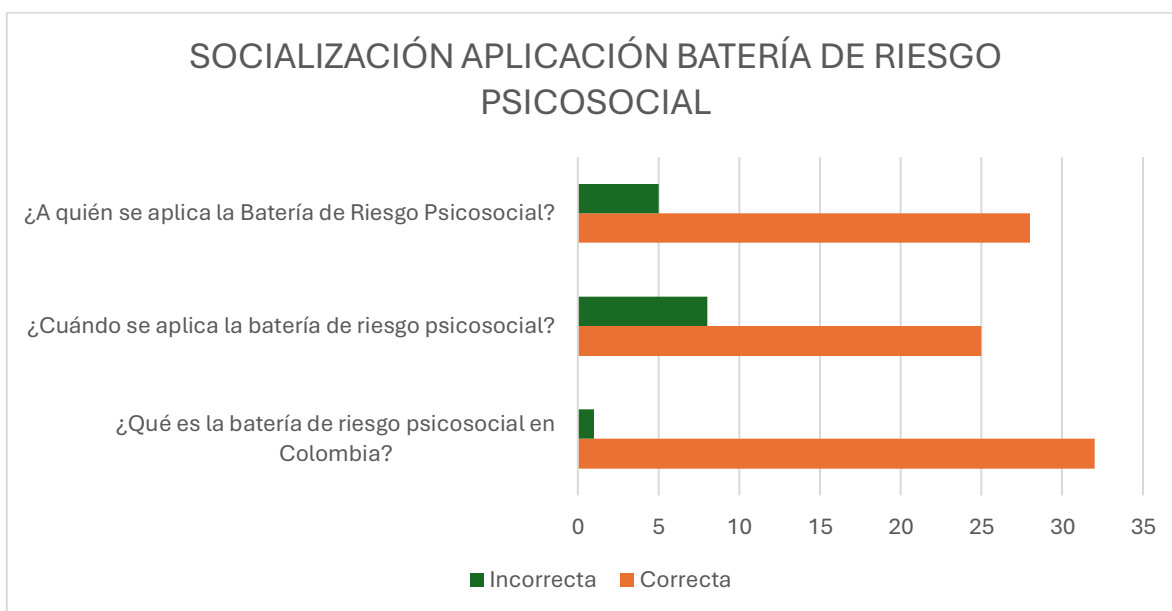
FUENTE: PROPIA

Gráfica 27: PROCESOS MISIONALES SUBDIRECCIÓN DE FUNERARIOS Y ALUMBRADO



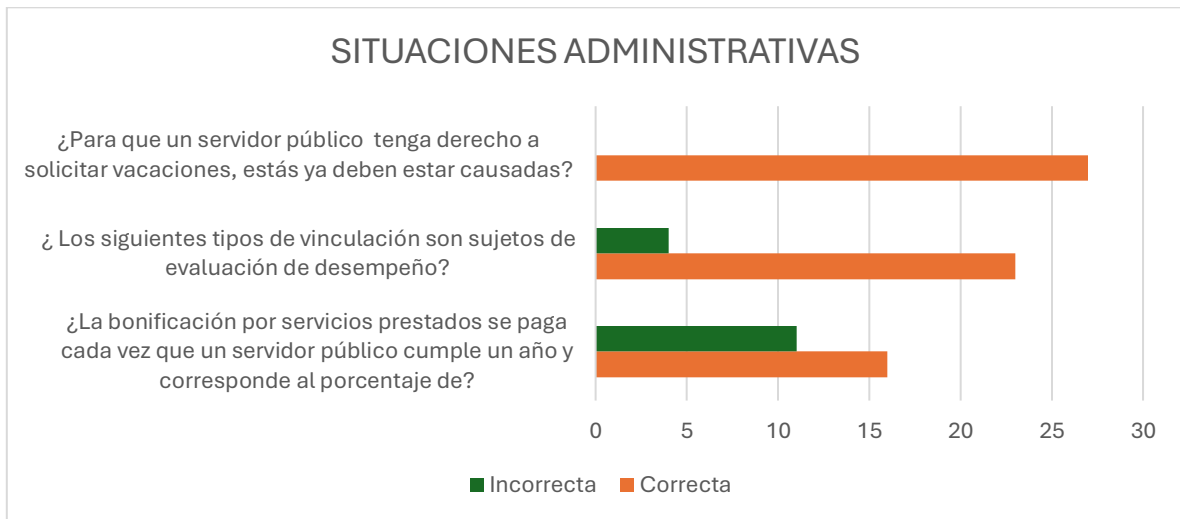
FUENTE: PROPIA

Gráfica 28: SOCIALIZACIÓN APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL



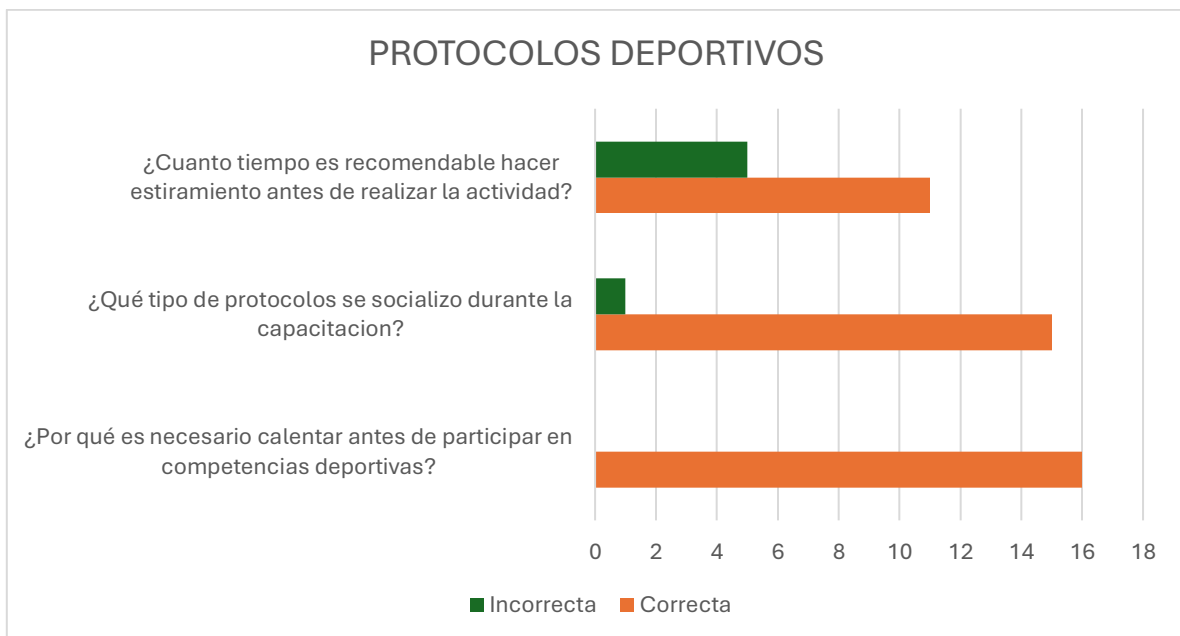
FUENTE: PROPIA

Gráfica 29: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS



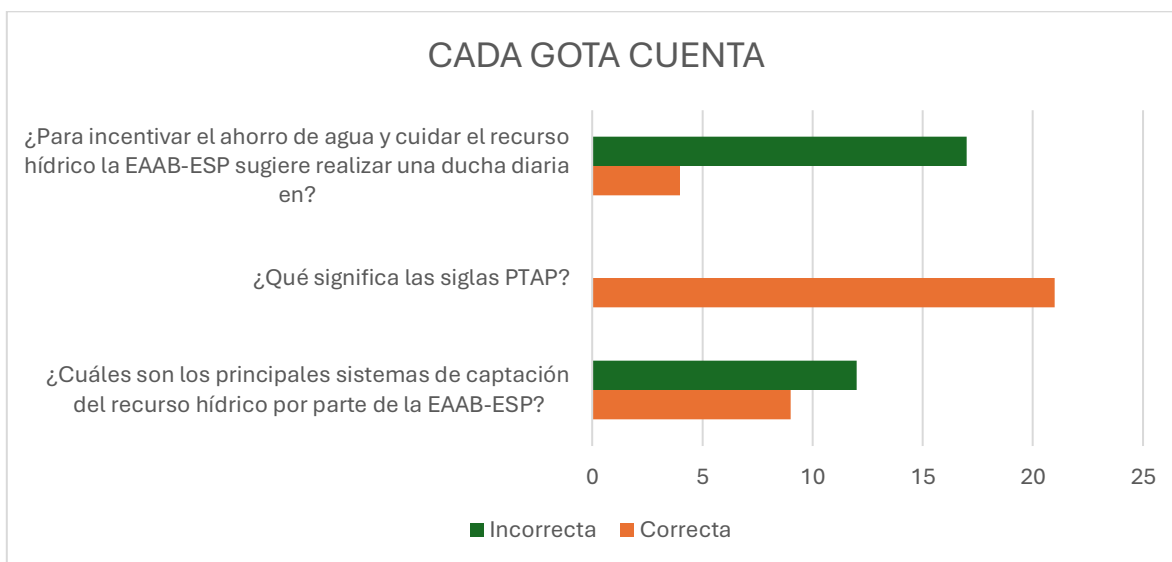
FUENTE: PROPIA

Gráfica 30: PROTOCOLOS DEPORTIVOS



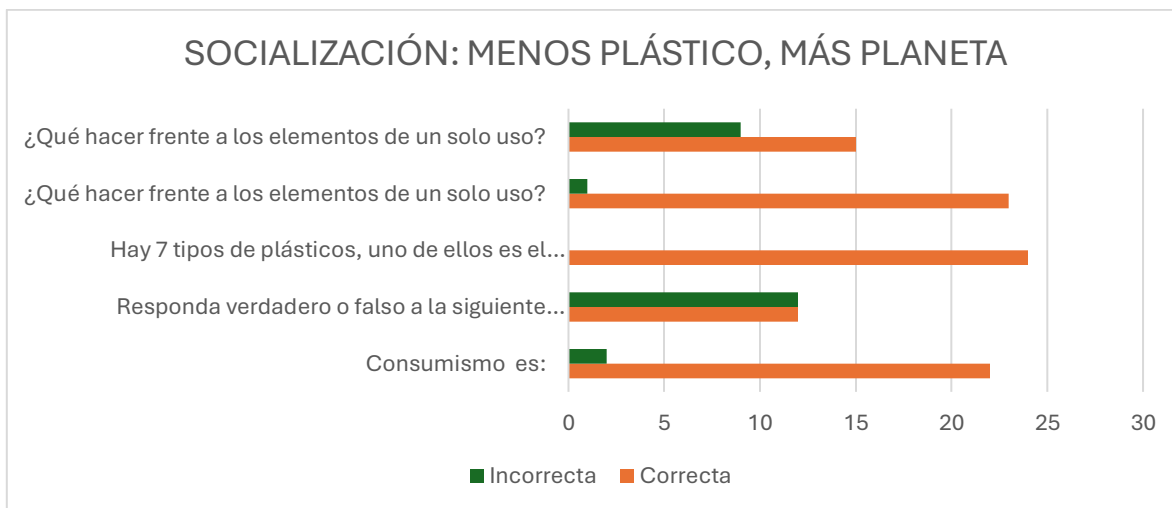
FUENTE: PROPIA

Gráfica 31: CADA GOTA CUENTA



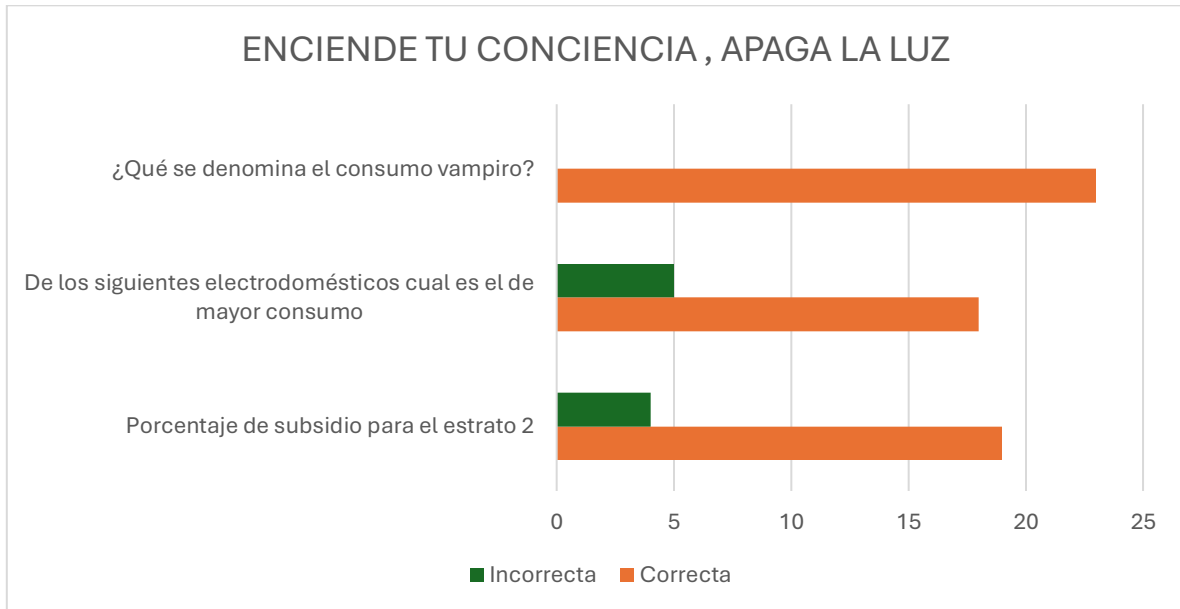
FUENTE: PROPIA

Gráfica 32: SOCIALIZACIÓN: MENOS PLÁSTICO, MÁS PLANETA



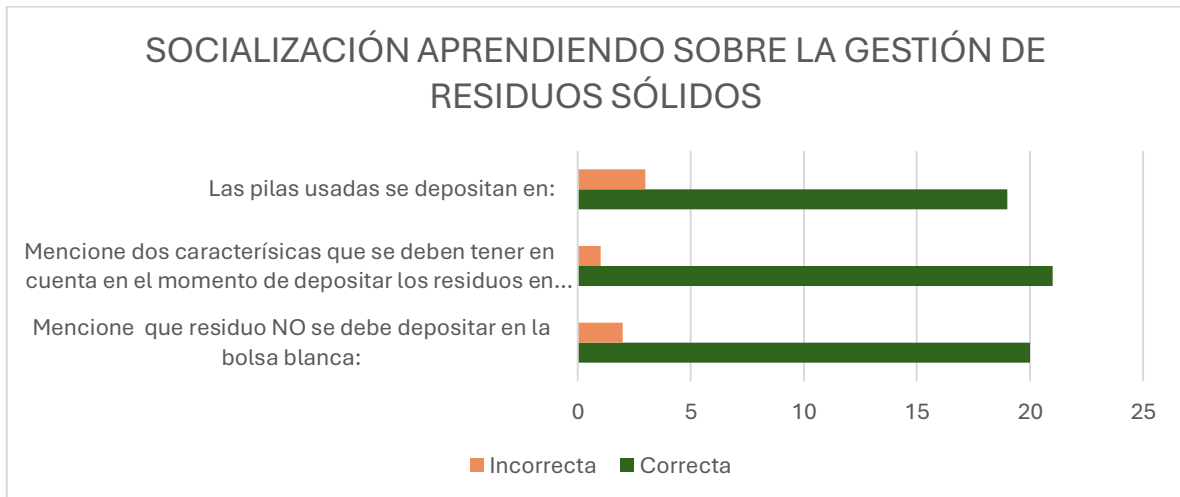
FUENTE: PROPIA

Gráfica 33: ENCIENDE TU CONCIENCIA, APAGA LA LUZ



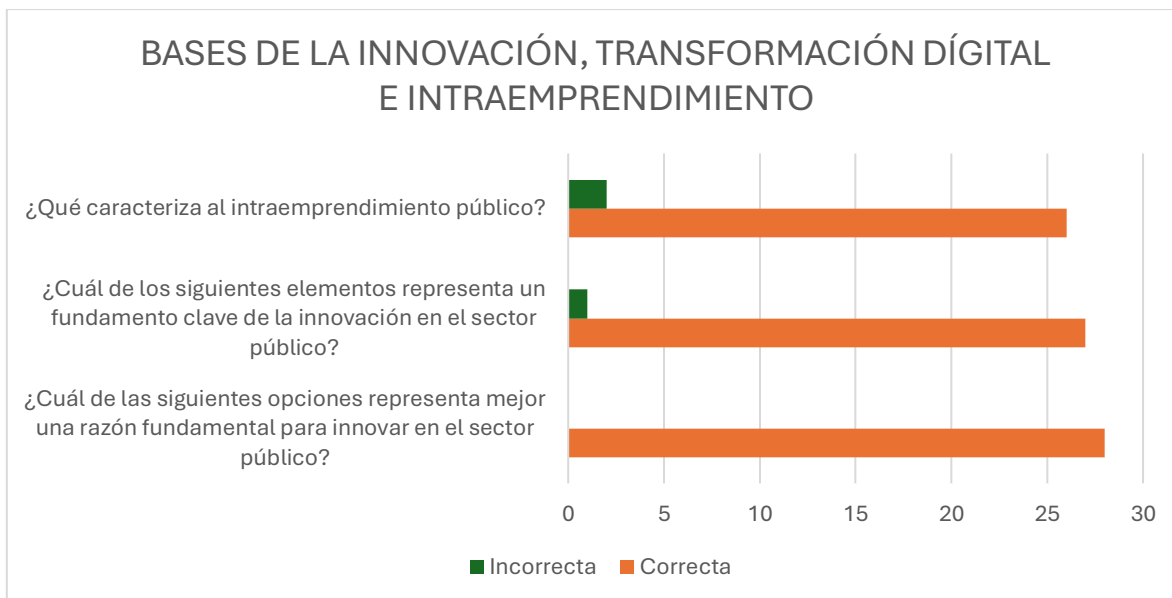
FUENTE: PROPIA

Gráfica 34: SOCIALIZACIÓN APRENDIENDO SOBRE LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS



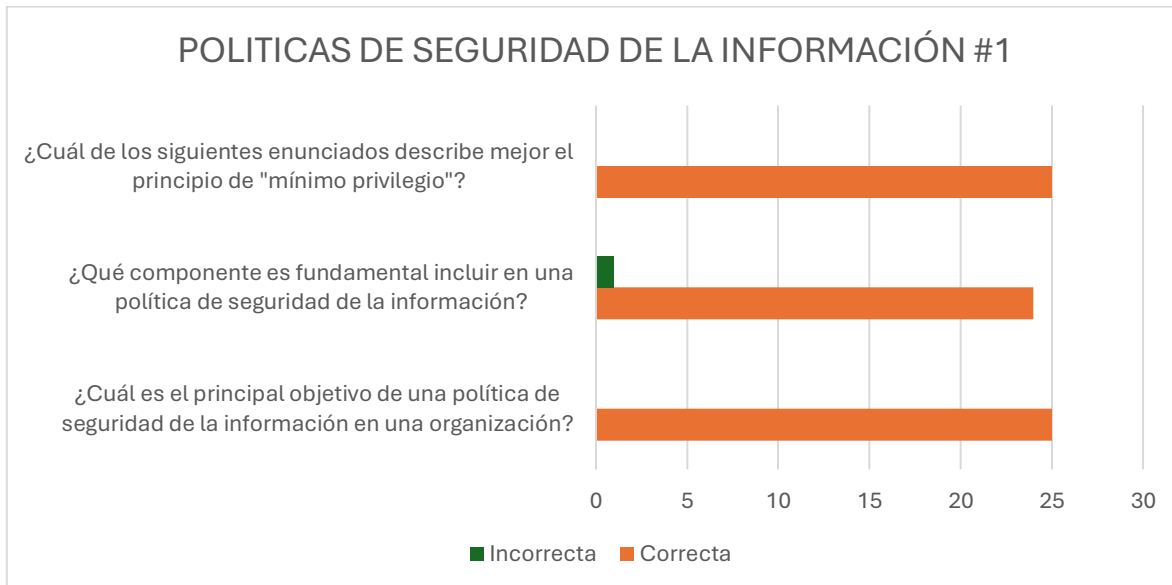
FUENTE: PROPIA

Gráfica 35: BASES DE LA INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN DÍGITAL E INTRAEMPREDIMIENTO



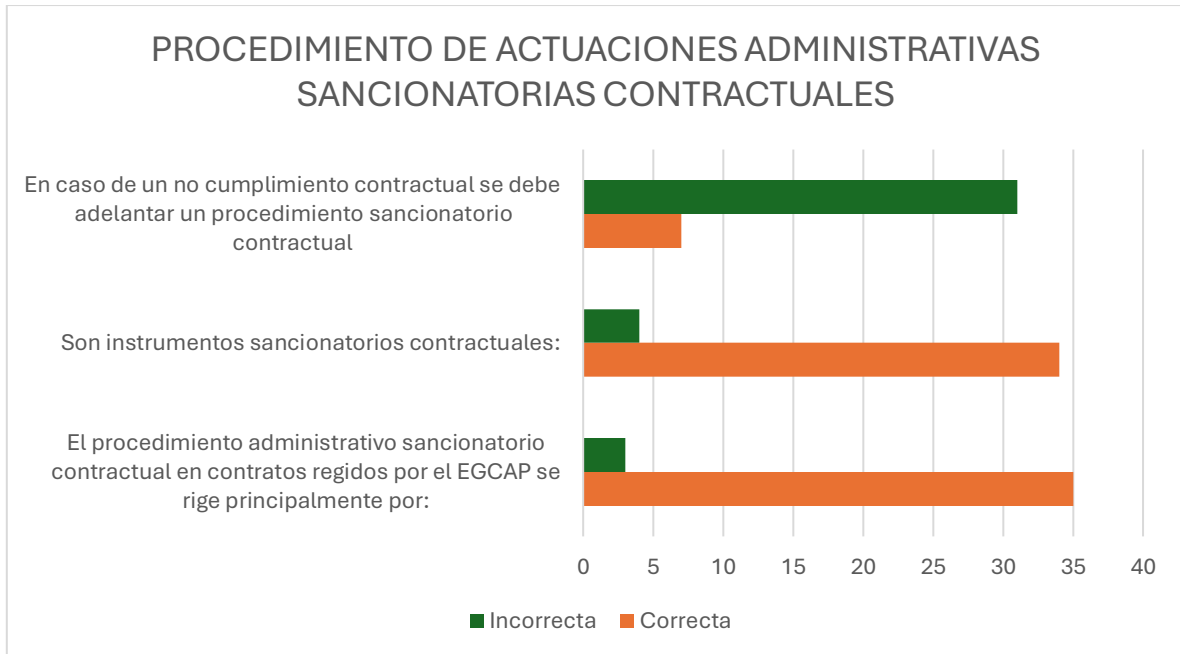
FUENTE: PROPIA

Gráfica 36: POLITICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN #1



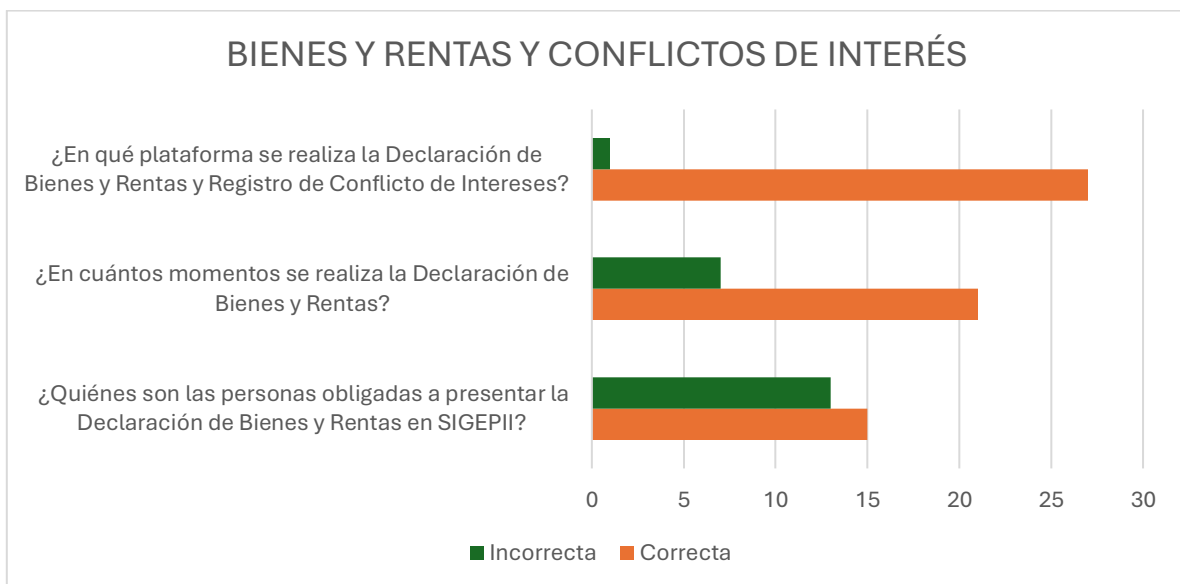
FUENTE: PROPIA

Gráfica 37: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS SANCIONATORIAS CONTRACTUALES



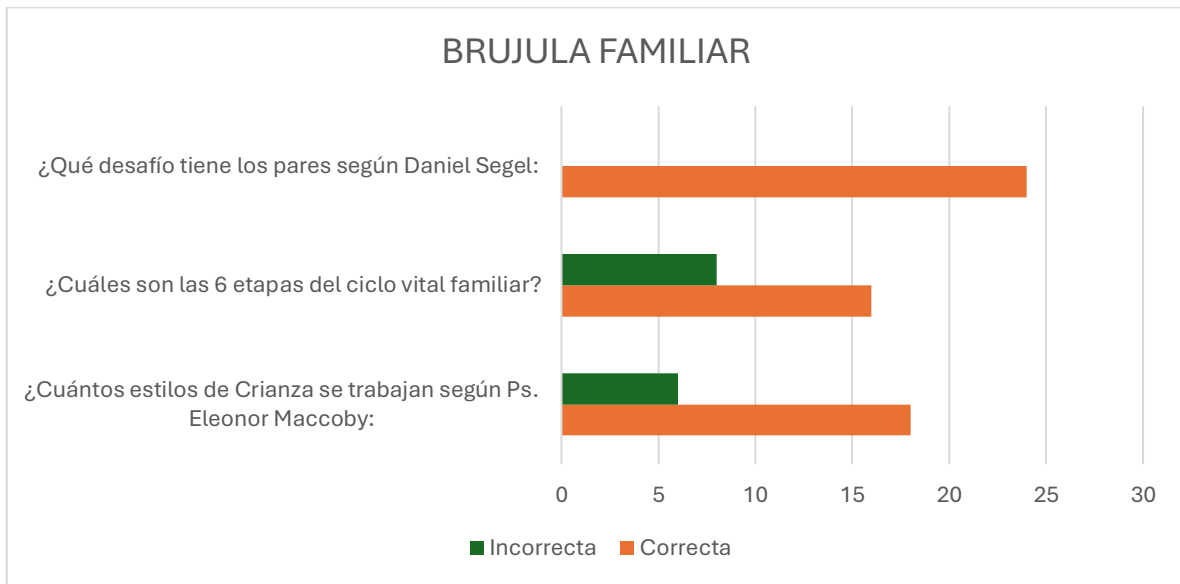
FUENTE: PROPIA

Gráfica 38: BIENES Y RENTAS Y CONFLICTOS DE INTERÉS



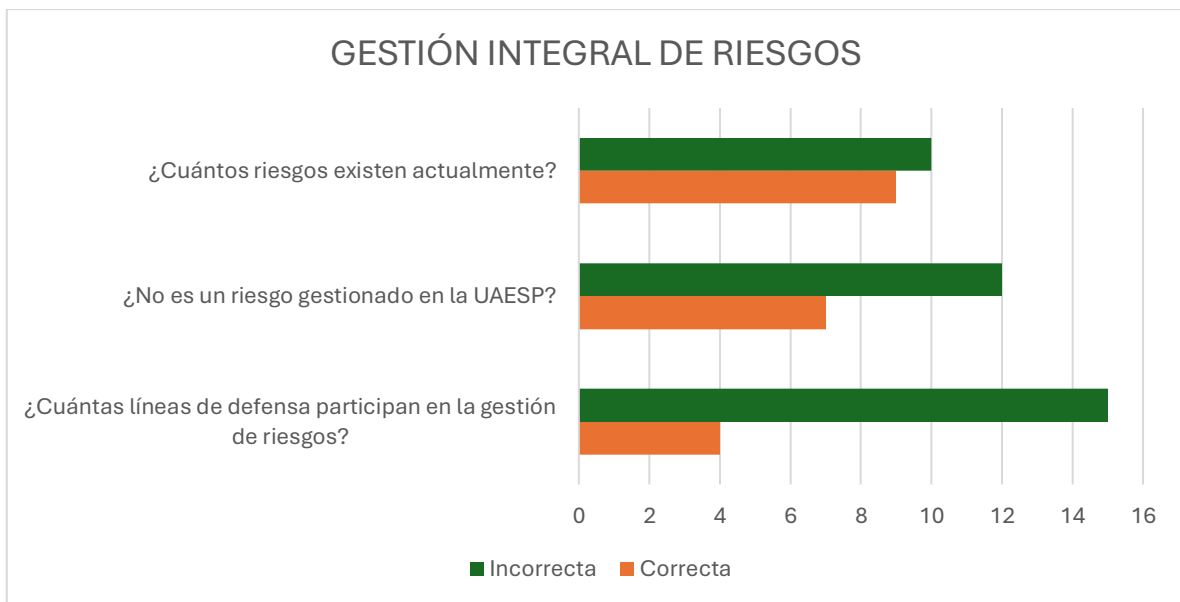
FUENTE: PROPIA

Gráfica 39: BRUJULA FAMILIAR



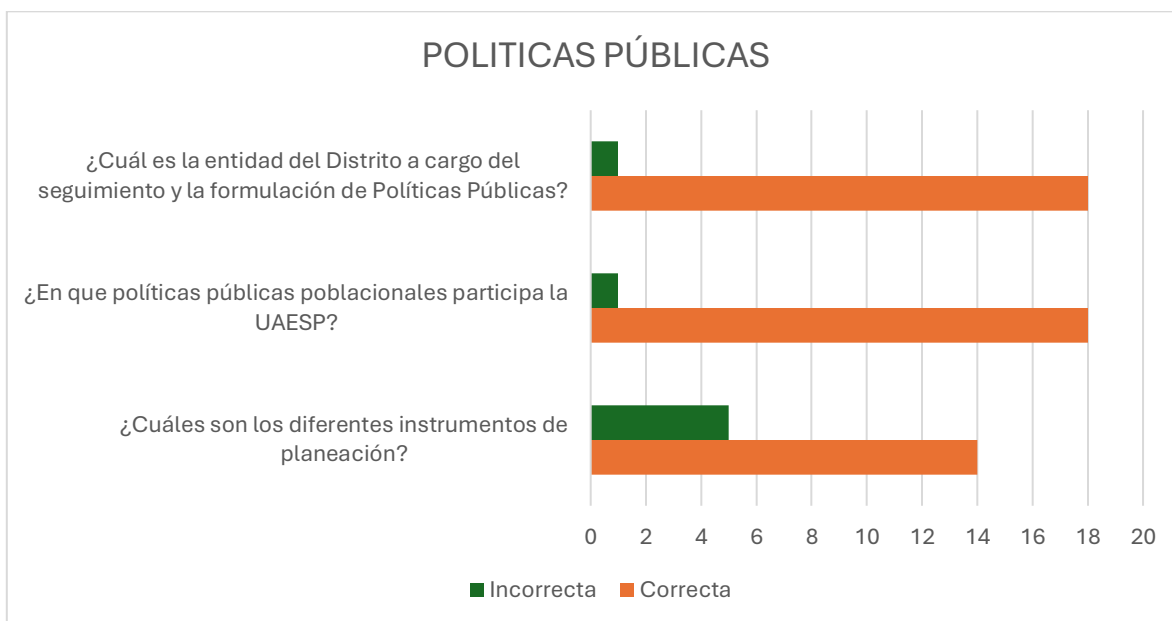
FUENTE: PROPIA

Gráfica 40: GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS



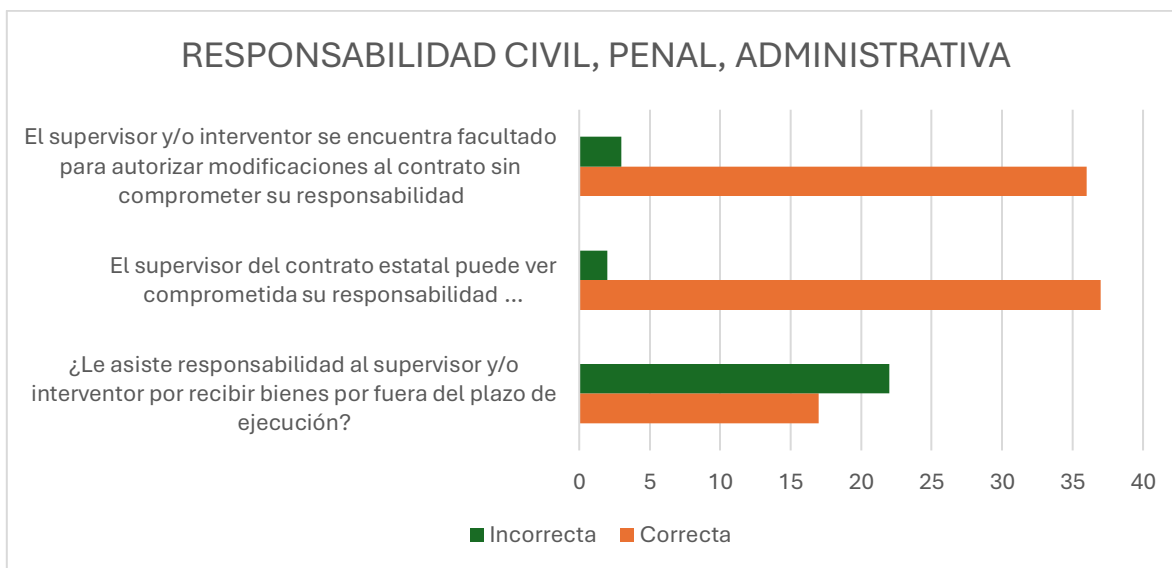
FUENTE: PROPIA

Gráfica 41: POLÍTICAS PÚBLICAS



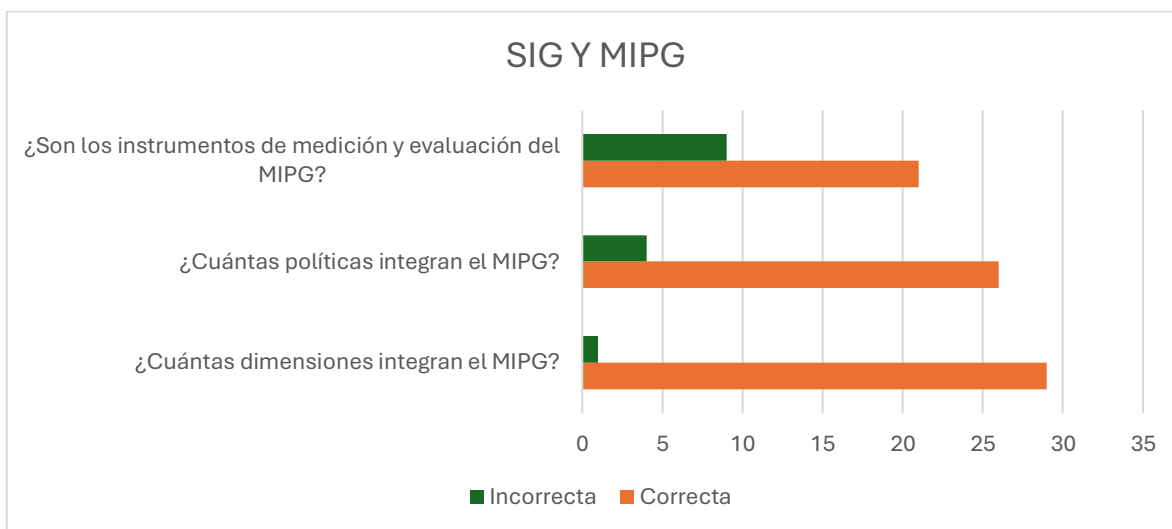
FUENTE: PROPIA

Gráfica 42: RESPONSABILIDAD CIVIL, PENAL, ADMINISTRATIVA



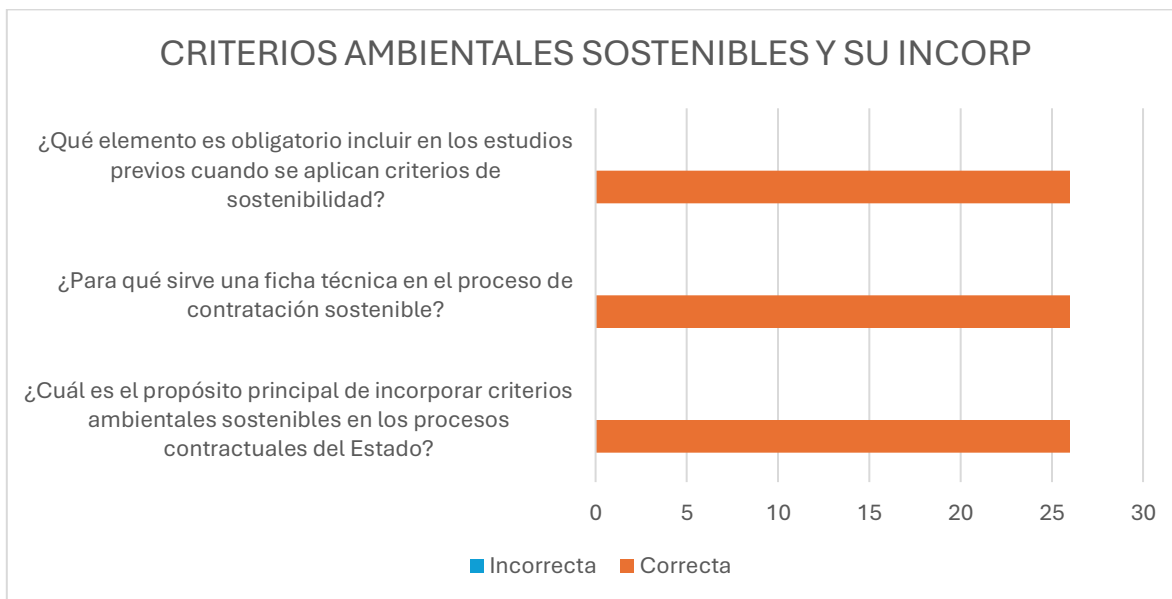
FUENTE: PROPIA

Gráfica 43: SIG Y MIPG



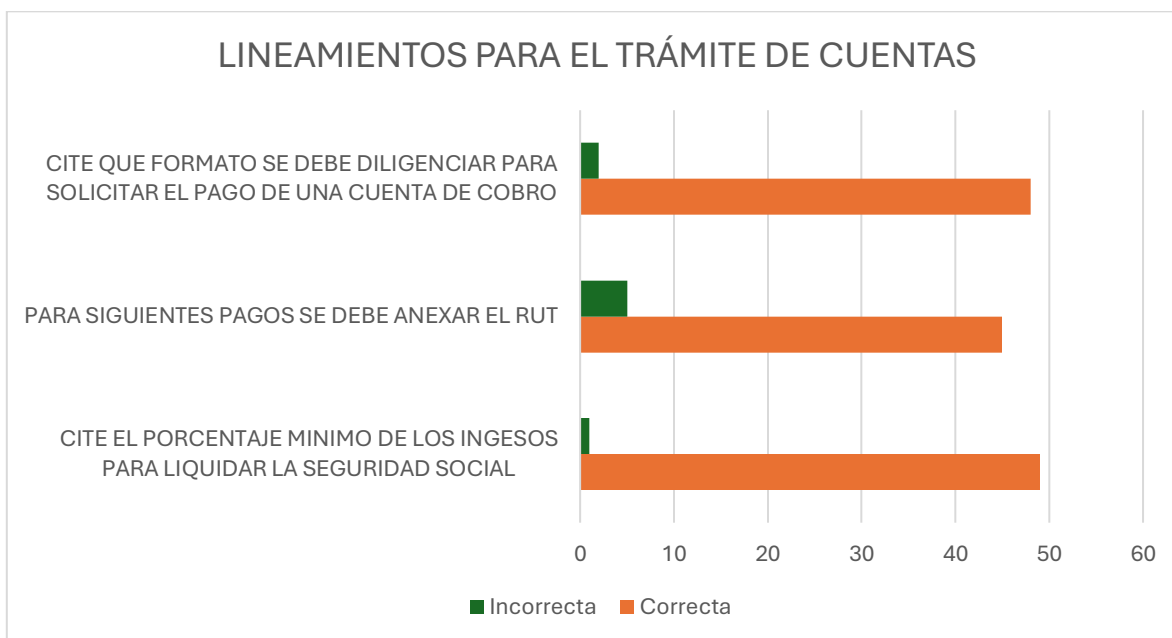
FUENTE: PROPIA

Gráfica 44: CRITERIOS AMBIENTALES SOSTENIBLES Y SU INCORP



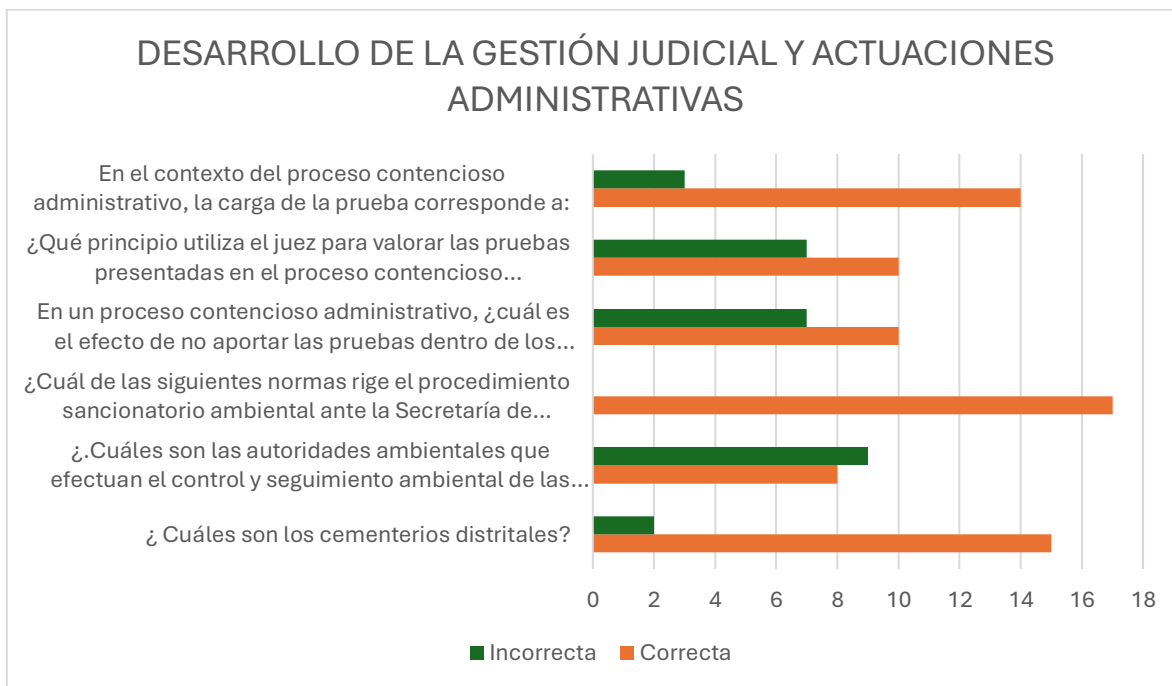
FUENTE: PROPIA

Gráfica 45: LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE CUENTAS



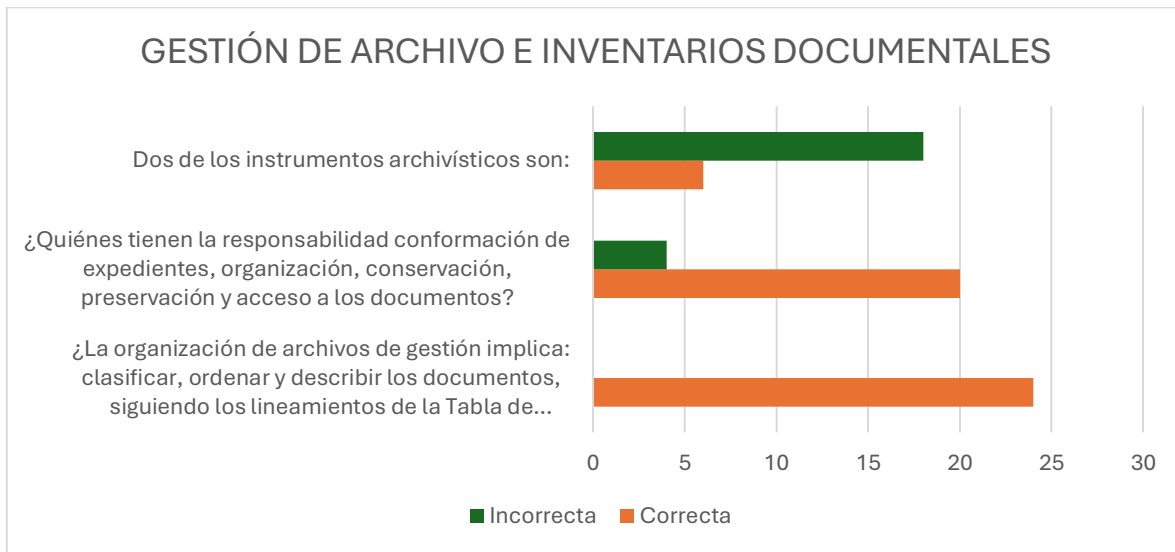
FUENTE: PROPIA

Gráfica 46: DESARROLLO DE LA GESTIÓN JUDICIAL Y ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS



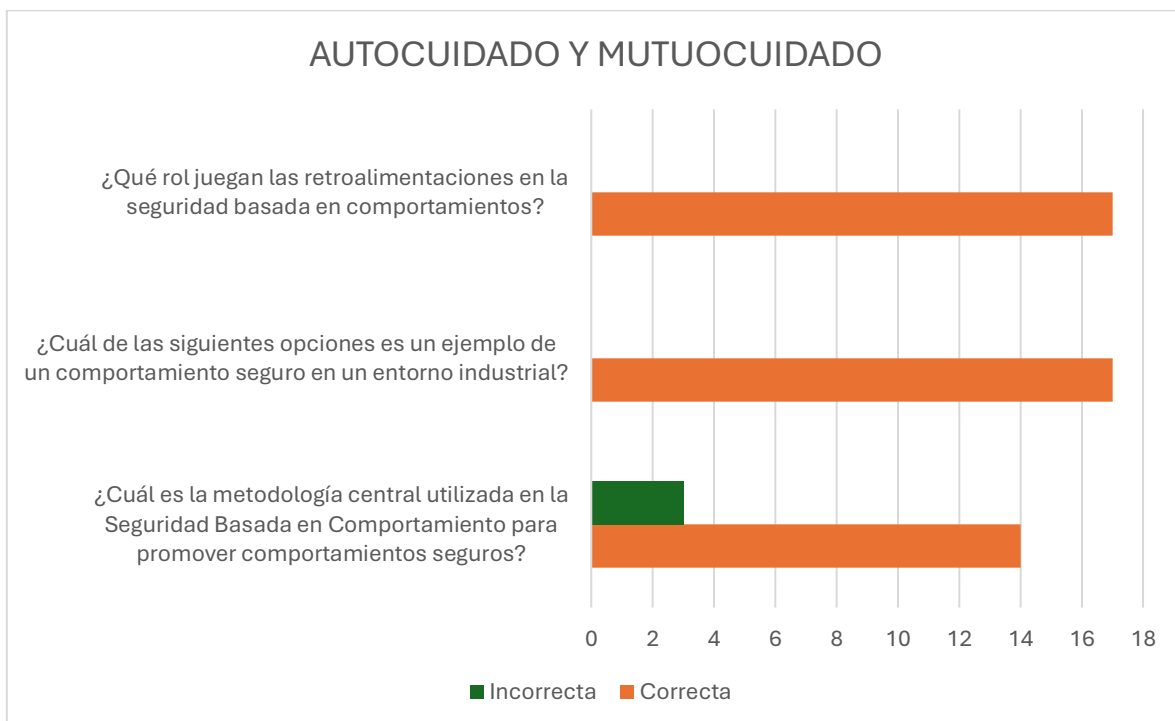
FUENTE: PROPIA

Gráfica 47: GESTIÓN DE ARCHIVO E INVENTARIOS DOCUMENTALES



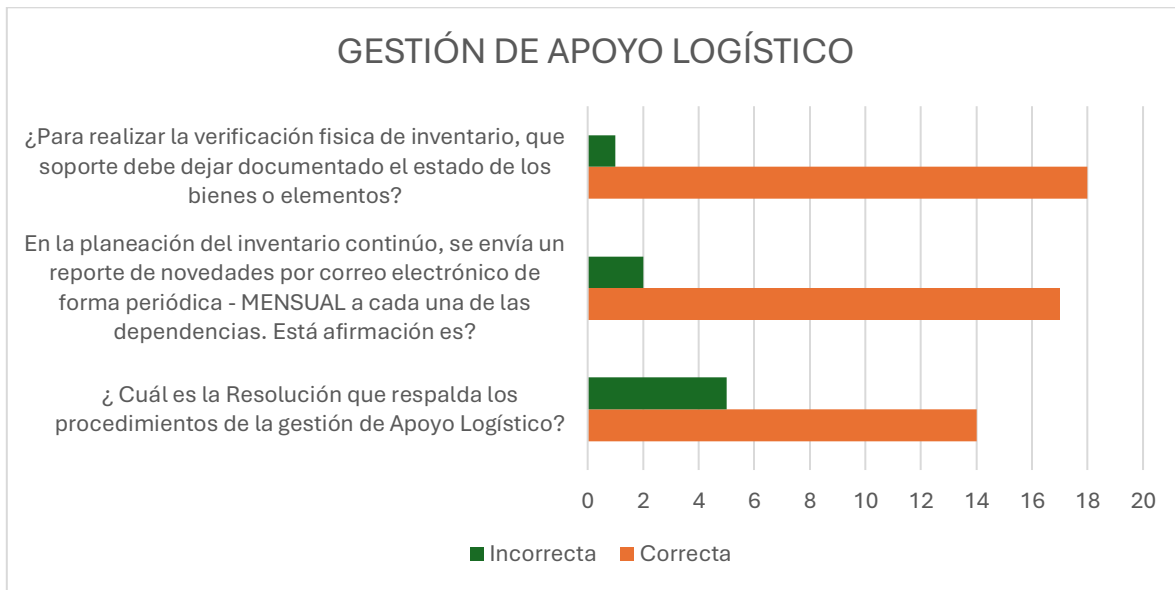
FUENTE: PROPIA

Gráfica 48: AUTOCUIDADO Y MUTUOCUIDADO



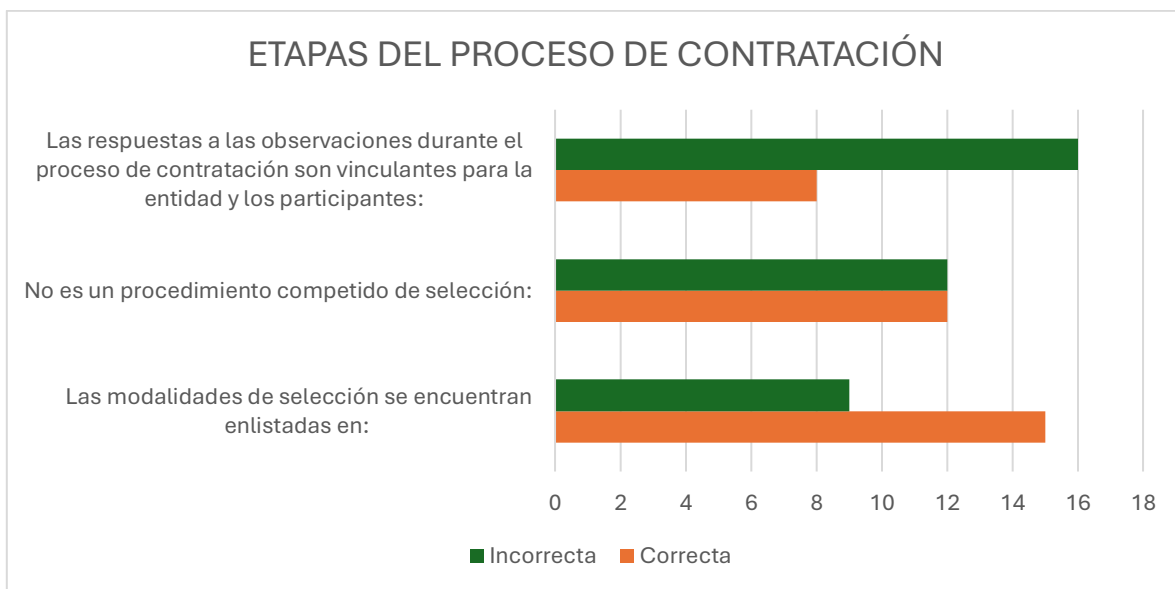
FUENTE: PROPIA

Gráfica 49: GESTIÓN DE APOYO LOGÍSTICO



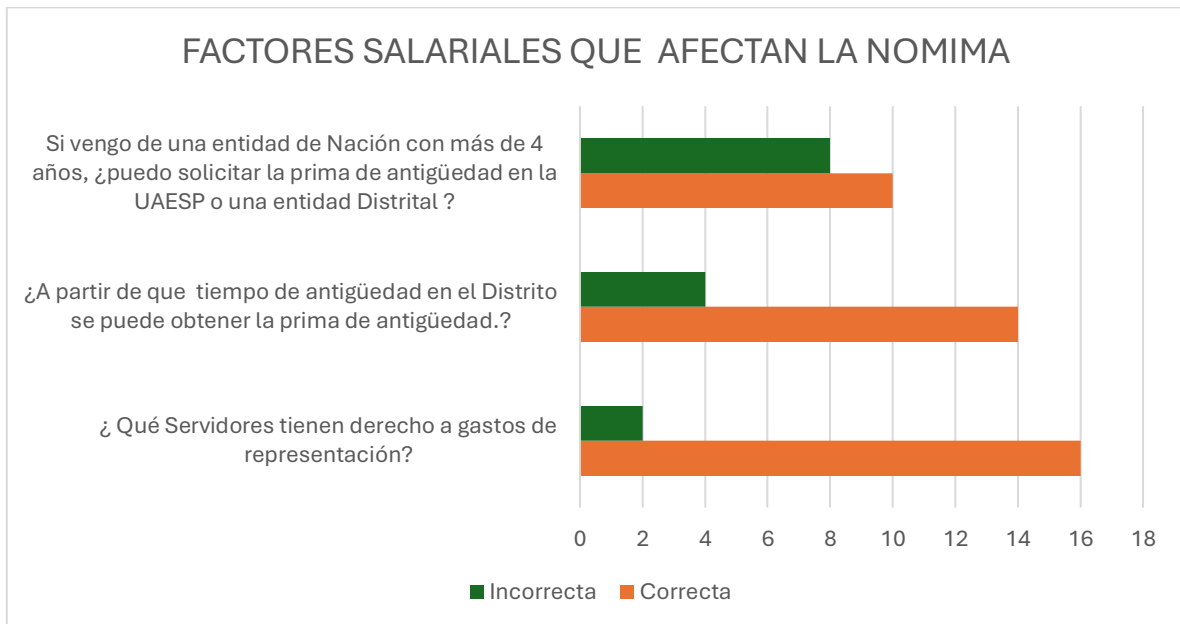
FUENTE: PROPIA

Gráfica 50: ETAPAS DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN



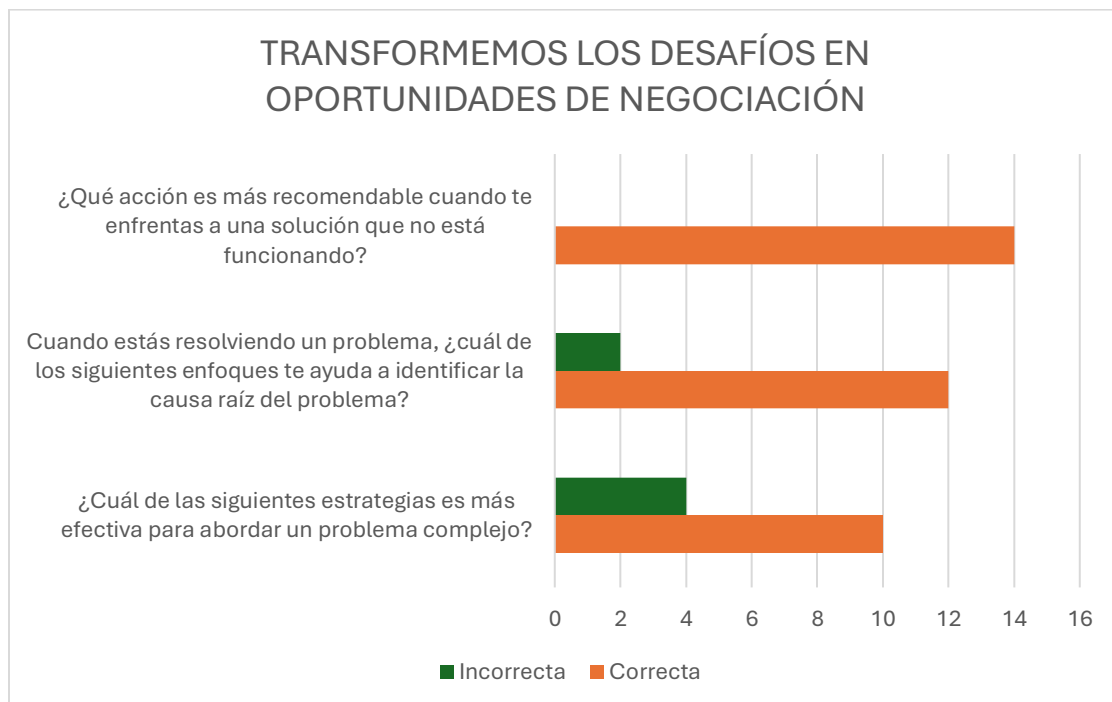
FUENTE: PROPIA

Gráfica 51: FACTORES SALARIALES QUE AFECTAN LA NOMIMA



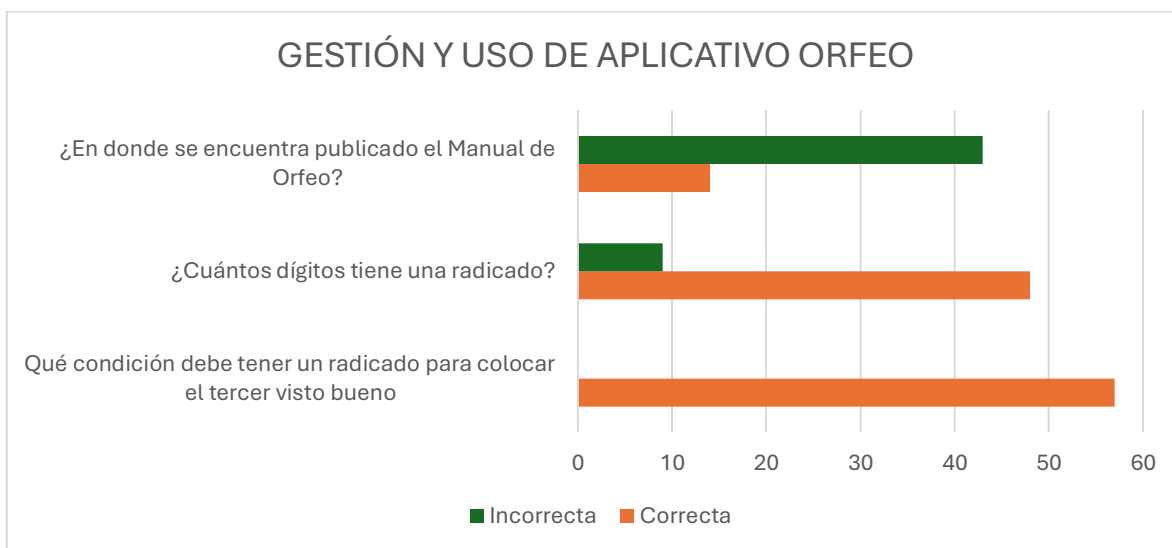
FUENTE: PROPIA

Gráfica 52: TRANSFORMEMOS LOS DESAFÍOS EN OPORTUNIDADES DE NEGOCIACIÓN



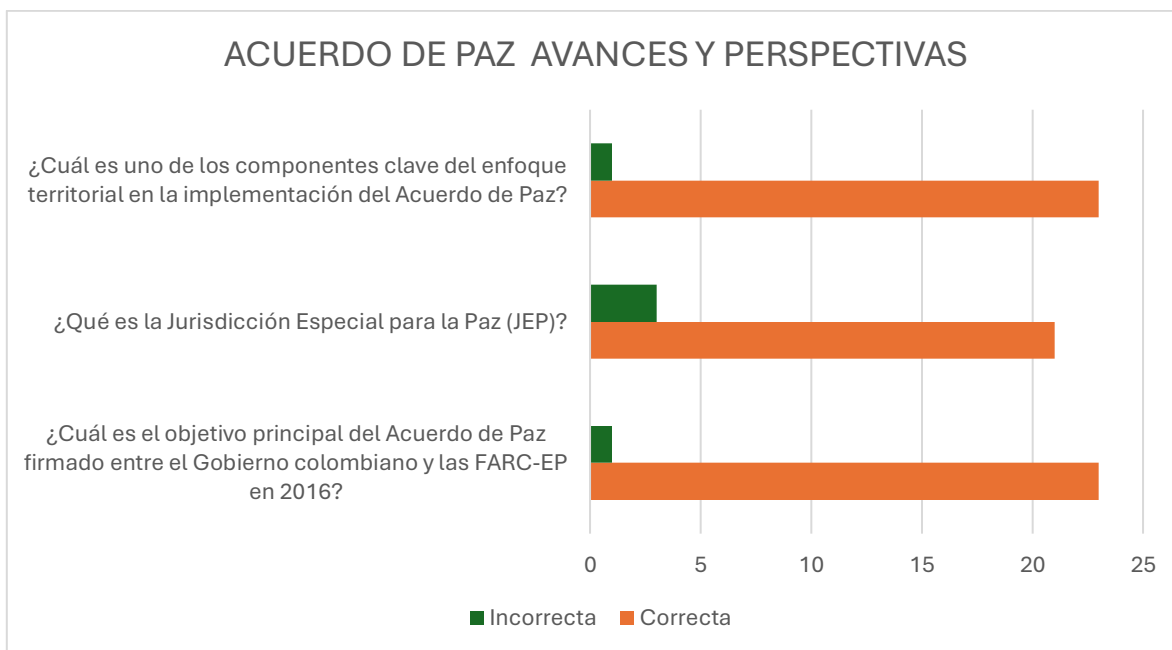
FUENTE: PROPIA

Gráfica 53: GESTIÓN Y USO DE APLICATIVO ORFEO



FUENTE: PROPIA

Gráfica 54: ACUERDO DE PAZ AVANCES Y PERSPECTIVAS



FUENTE: PROPIA

Análisis:

Se aplicó la medición en la mayoría de las jornadas realizadas, sin embargo, está aplicación varió según la modalidad, la metodología, el lugar y lo definido por el facilitador;

en este sentido, se obtuvieron registros 3096, de los cuales 2483 fueron correctas, 555 incorrectas y 58 sin respuesta según los resultados de la aplicación del formulario de asistencia.

Esto representa un índice de aprendizaje del **80 %** sobre los temas trabajados durante las jornadas evaluadas del segundo trimestre.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS

Se reitera que estas estadísticas no reflejan la asistencia de la totalidad del personal conectado desde la plataforma Teams, ya que algunos no diligencian el formulario, por ello, se toman para el análisis de datos, solo aquellos registros realizados a través del formulario para los fines de este análisis permitiendo recoger datos de cobertura, percepción de los asistentes respecto a la satisfacción y finalmente la evaluación del nivel de aprendizaje.

INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este informe guarda una relación directa con otros instrumentos de seguimiento institucional, tales como el Plan de Acción Institucional (PAI), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el indicador de ejecución de actividades del Proceso de Gestión del Talento Humano, vinculado al cronograma de capacitación. Por esta razón, resulta indispensable abordar el Plan Institucional de Capacitación como un componente estratégico que contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la institución.

DIFICULTADES

Para el segundo trimestre, se identificaron dificultades relacionadas con la divulgación y participación de los convocados. Entre ellas, están:

1. Disminución en la participación del personal de planta; sin embargo, en contraste aumento la participación de los contratistas.
2. Preparación de cambio de sede, lo cual fue un distractor por las actividades adicionales que se sumaron en atención a lo requerido en términos de logística.
3. Predominio de la modalidad virtual: permanencia de la modalidad virtual como la de mayor participación, esto limita el contacto social y la participación de los asistentes.
4. No se concretó la contratación de las jornadas esperadas, razón que limitó el rompimiento de las rutinas de convocatoria y gestión de las capacitaciones.
5. Se mantienen algunas resistencias respecto a la introducción de evaluaciones y a la obligatoriedad del diligenciamiento del formulario de asistencia.

RETOS

1. Implementar metodologías innovadoras que fomenten la participación y promuevan el aprendizaje significativo.
2. Gestionar la contratación de jornadas sobre temas específicos fuera de la entidad, con el propósito de romper la monotonía previamente establecida.
3. Articular los contenidos institucionales con el fin de optimizar tiempos y reducir el número de jornadas a nivel organizacional.

RECOMENDACIONES

El trabajo articulado promueve la integración de procesos y equipos, lo que permite optimizar recursos, reducir costos, disminuir tiempos y minimizar la carga operativa. En este contexto, es fundamental avanzar hacia la articulación de los temas y consolidarlos en jornadas más robustas, que no solo generen eficiencia, sino que también faciliten la

profundización en contenidos estratégicos, contribuyendo de manera directa al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, se sugiere continuar con la articulación entre procesos, gestionando temas y apuestas institucionales de manera integral.

Elaboró:	Sandra Milena Martínez Páez - Profesional Especializado – SAF – Talento Humano 
Revisó:	Dolly Arias Casas – Subdirector Administrativo – Subdirección Administrativa y Financiera 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirector Administrativo – Subdirección Administrativa y Financiera 



UAESP

