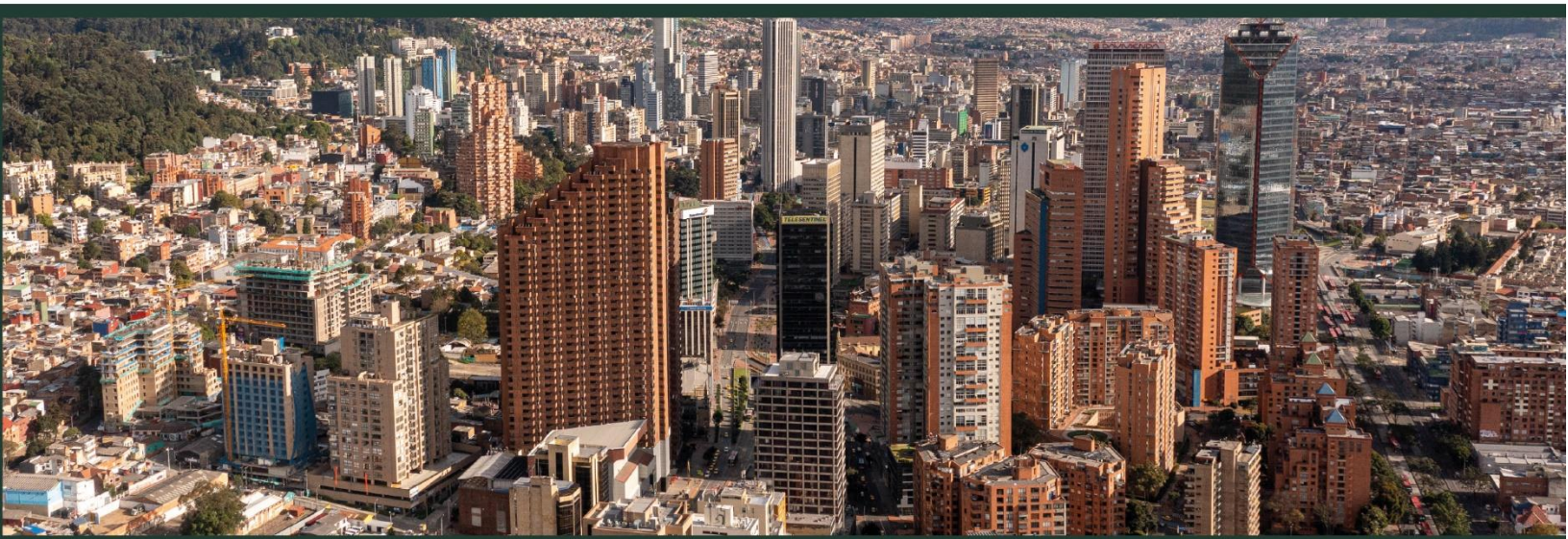




INFORME DE INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2026



UAESP





UAESP



Armando Ojeda Acosta

Director General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Omar Urrea Romero

Cristian Ricardo Camargo Ortiz

Juan Camilo Loaiza Ortiz

Jorge Alexis Rodríguez Meza

German Duque Arias

Andrea Carolina Marú Ruíz

Yuli Marcela Toro Pascagaza

María Camila Pedroza Cubides

Helga Johanna Camacho Corzo

Diego Alejandro Ossa Urrea

Equipo de trabajo

Plan Institucional de Capacitación - Proceso de Gestión de Talento Humano

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Cra 10 No. 17-72 L-119

PBX: (+57) 601 358 0400

www.uaesp.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
ANÁLISIS DE RESULTADOS PARA LA PLANEACIÓN 2026	5
FURAG	5
MATRICES DE AUTODIAGNÓSTICO	8
INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	9
TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD	9
ENCUESTA DE INTEGRIDAD 2025	10
RESULTADOS MESA TÉCNICA DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	11
CARACTERIZACIÓN NUESTRA GENTE 2025	14
MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	15
MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	17
INVENTARIO DE CONOCIMIENTO	18
NECESIDADES POR DEPENDENCIA	21
NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	25
ASOCIACIONES SINDICALES	25

TABLA DE ILUSTRACIONES

<i>ILUSTRACIÓN 1: ÍNDICE DE DESEMPEÑO POR POLÍTICA</i>	6
<i>ILUSTRACIÓN 2: ÍNDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</i>	6
<i>ILUSTRACIÓN 3: ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA</i>	7
<i>ILUSTRACIÓN 4: TABULACIÓN DE DATOS. TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD</i>	9
<i>ILUSTRACIÓN 5: RESULTADOS POR TIPO DE VINCULACIÓN</i>	10
<i>ILUSTRACIÓN 6: RESULTADOS POR CANAL</i>	11
<i>ILUSTRACIÓN 7: IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS INNOVADORAS</i>	11
<i>ILUSTRACIÓN 8: SEXO</i>	14
<i>ILUSTRACIÓN 9: ESCOLARIDAD</i>	14
<i>ILUSTRACIÓN 10: VARIABLES DE MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	17
<i>ILUSTRACIÓN 11: DEPENDENCIAS QUE IDENTIFICARON NECESIDADES</i>	19
<i>ILUSTRACIÓN 12: NECESIDADES EXPLÍCITAS DE CONOCIMIENTO</i>	20
<i>ILUSTRACIÓN 13: OFICINA DE CONTROL INTERNO</i>	21
<i>ILUSTRACIÓN 14: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</i>	21
<i>ILUSTRACIÓN 15: OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN</i>	22
<i>ILUSTRACIÓN 16: SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</i>	22
<i>ILUSTRACIÓN 17: SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES</i>	23
<i>ILUSTRACIÓN 18: SUBDIRECCIÓN DE RECOLECCIÓN BARRIDO Y LIMPIEZA</i>	23



UAESP



<i>ILUSTRACIÓN 19: OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES</i>	<i>24</i>
<i>ILUSTRACIÓN 20: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</i>	<i>24</i>

INTRODUCCIÓN

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación como un proceso estructurado y organizado que permite desarrollar capacidades en diversas dimensiones cognitivas, de habilidades y destrezas, y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al logro de la misión institucional.

Atendiendo lo citado en el Informe de Instrumentos Diagnósticos 2025 - 2028, el presente documento hace parte integral del Plan Institucional de Capacitación para el 2026 y corresponde al primer paso establecido en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020–2030. En coherencia con dichos lineamientos, la oferta institucional debe sustentarse en un diagnóstico de detección de necesidades que permita identificar qué competencias y habilidades requieren ser fortalecidas por las personas en el ejercicio de su rol, articulándose con la planeación institucional y otros aspectos organizacionales.

Los resultados obtenidos en las herramientas de medición y diagnóstico de necesidades de conocimiento aplicadas en el 2025 constituyen un insumo fundamental para estructurar acciones de formación y capacitación alineadas para la vigencia 2026 considerando los resultados de los mecanismos de levantamiento de necesidades implementados, así como los hallazgos derivados del seguimiento y evaluación de cada periodo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS PARA LA PLANEACIÓN 2026

Con el fin de determinar el “Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, se hizo el análisis de la información recopilada y de los resultados obtenidos bajo instrumentos de consulta y medición, llevando a un análisis cualitativo y cuantitativo según el instrumento aplicado, así:

FURAG

Teniendo en cuenta que desde la Dimensión de Talento Humano del MIPG se gestionan dos políticas, la Política de Integridad y la Política de Talento Humano, ambas se consideran en este análisis con el propósito de definir las acciones a seguir frente a los resultados obtenidos en la vigencia evaluada.

De acuerdo con los resultados del FURAG 2025, correspondientes a la evaluación de la gestión del año 2024, la UAESP obtuvo una calificación total de 92,8 en la Dimensión de Talento Humano, frente a un promedio de grupo par de 92,1 entre las entidades distritales comparables. Este comportamiento evidencia que la gestión institucional en esta dimensión se encuentra por encima del promedio, lo que refleja avances en lo relacionado con los procesos de gestión del talento humano y el fortalecimiento de la integridad.

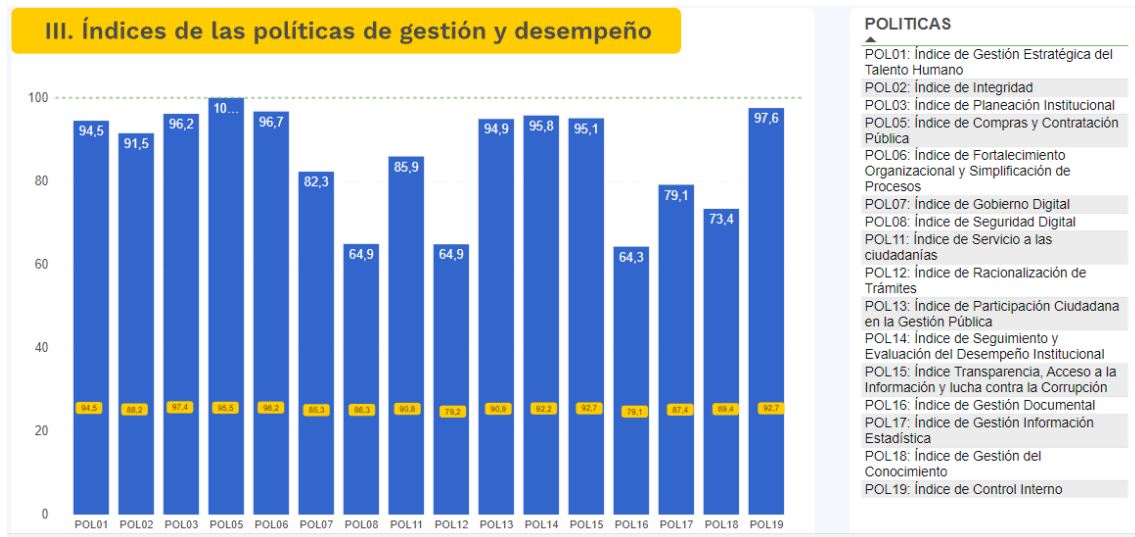
Estos resultados orientan la identificación de prioridades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026, garantizando su alineación con el MIPG, el FURAG y las orientaciones técnicas vigentes.

Ilustración 1: INDICE DE DESEMPEÑO POR POLÍTICA



FUENTE: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024

Ilustración 2: ÍNDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



FUENTE: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024

Ilustración 3: ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA



FUENTE: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024

Analizados los resultados, se destaca para la Política de Talento Humano la calidad de la planeación estratégica del talento humano y el desarrollo del talento humano frente al promedio del grupo par; sin embargo, en los demás ítems es necesario trabajar, ya que se encuentran debajo de las demás entidades evaluadas.

Ahora, frente a la Política de Integridad se destaca en dos de los tres ítems evaluados estando encima de las demás entidades evaluadas en el Distrito, sin embargo, será necesario gestionar acciones adecuadas preventivas en conflictos de interés, lo cual nos indica que, para ambas políticas es necesario atender las recomendaciones brindadas desde FURAG.

Para lo concerniente al PIC se citan:

- Implementar en el ONBOARDING la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
- Promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de la memoria y aprendizaje institucional.

Las recomendaciones citadas desde el FURAG se atenderán en atención a lo citado en el Plan de Adecuación y Sostenibilidad 2026.

MATRICES DE AUTODIAGNÓSTICO

Como instrumento de autoevaluación y análisis de brechas para la formulación de los Planes de Talento Humano, deben considerarse los resultados de los autodiagnósticos de las dos políticas a cargo de la Dimensión de Talento Humano: Talento Humano e Integridad. Sin embargo, para la vigencia 2026 dichos autodiagnósticos no fueron aplicados, lo que impidió determinar el nivel de avance correspondiente a este periodo. Esta ausencia limita la identificación de rutas de implementación y la definición de un plan de acción del PETH, afectando la trazabilidad entre diagnóstico, ejecución y seguimiento de los lineamientos establecidos.

INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

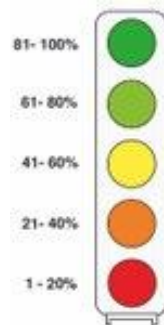
TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

En la aplicación del test de percepción de integridad se contó con la participación de 74 servidores públicos y contratistas de la UAESP, a partir de estos resultados es posible establecer que es necesario continuar con el fortalecimiento de una

cultura de integridad.

En revisión de los resultados obtenidos, se evidencia que se descendió porcentualmente en los ítems: Código de Integridad y Honestidad; sin embargo, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia subieron en el nivel alcanzado respecto del 2024. Destacándose el Respeto y la Justicia como valores reconocidos en la Entidad.

Ilustración 4: TABULACIÓN DE DATOS. TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD



INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	73%
2	HONESTIDAD	74%
3	RESPECTO	88%
4	COMPROMISO	76%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	86%

FUENTE: Formato análisis de encuesta de percepción

En este sentido, tal como se había determinado para la vigencia 2025, se deben continuar con acciones en el PIC como:

1. Fortalecer el conocimiento y apropiación de los valores en el día a día, ejercicios de autorreflexión, dialogo y escucha.
2. Trabajar con nuestros grupos de valor, extender nuestros ejercicios participativos y de capacitación en torno a la integridad a nuestros grupos de interés y partes interesadas.
3. Gestionar acciones en materia de prevención del Conflicto de interés por parte de los gerentes públicos y evaluar su eficacia.
- 4.

ENCUESTA DE INTEGRIDAD 2025

Para el año 2025, se tuvo una baja participación, se obtuvo solo 37 respuestas, evidenciando una disminución notoria en la encuesta anual aplicada a los temas de integridad:

Ilustración 5: RESULTADOS POR TIPO DE VINCULACIÓN



FUENTE: Encuesta de integridad 2024

Se destaca que el 97% conoce el Código de Integridad a través de canales como capacitaciones/ charlas o socializaciones, correo y reuniones de área.

Ilustración 6: RESULTADOS POR CANAL



FUENTE: Encuesta de integridad 2024

Ilustración 7: IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS INNOVADORAS

14 encuestados (38%) respondieron los para esta pregunta.



FUENTE: Encuesta de integridad 2024

Para compilar esta información en algunas acciones, se hace énfasis en:

- Capacitación, formación y socialización, con nuevas pedagogías.
- Análisis de casos reales de la UAESP y el reconocimiento entre pares.
- Vinculación y participación de los directivos.

RESULTADOS MESA TÉCNICA DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

A través de una encuesta aplicada a los Subdirectores(as) y Jefes de Oficina, se determinó las necesidades de los equipos en torno a preguntas asociadas al PIC, así:

- ¿Qué habilidades blandas requiere potenciar en su equipo?

Dependencia:	¿Qué habilidades blandas requiere potenciar en su equipo?
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Con el fin de optimizar la experiencia del usuario, dentro del equipo de TI es pertinente desarrollar capacidades blandas como: la comunicación eficaz para transmitir temas técnicos a usuarios no especializados, el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la UAESP, la capacidad de adaptarse ante cambios tecnológicos, así mismo la gestión del tiempo. Esto encaminado a asegurar soluciones eficaces y oportunas.
Subdirección de Disposición Final	Comunicación asertiva
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Resolución de problemas
Oficina Control Disciplinario Interno	En el marco del fortalecimiento del desempeño institucional y del cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, se considera necesario potenciar en el equipo de trabajo las siguientes habilidades blandas:

	Comunicación asertiva, que permita la transmisión clara, oportuna y respetuosa de la información, tanto al interior del equipo como frente a los usuarios y demás dependencias de la entidad. Trabajo en equipo y colaboración, orientados a la articulación efectiva de esfuerzos para el logro de los objetivos misionales y el adecuado trámite de las actuaciones disciplinarias. Ética, integridad y sentido de responsabilidad, como pilares fundamentales para garantizar la transparencia, la imparcialidad y la confianza en la gestión disciplinaria. Gestión del tiempo y organización, que faciliten el cumplimiento de los términos legales y la priorización adecuada de las actividades asignadas. Capacidad de análisis y resolución de conflictos, necesaria para abordar situaciones complejas con criterio, objetividad y apego a la normatividad vigente. El fortalecimiento de estas habilidades contribuye al mejoramiento continuo del clima laboral, a la eficiencia administrativa y al adecuado desarrollo de las funciones propias de la Oficina.
Subdirección de Aprovechamiento	Atención al detalle
Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios	Trabajo en equipo y gestión por resultados
Oficina Asesora de Planeación	En la Oficina Asesora de Planeación de la UAESP es necesario potenciar principalmente las siguientes habilidades blandas en el equipo de trabajo: 1. Comunicación efectiva 2. Trabajo en equipo y articulación entre las Dependencias 4. Planeación, organización y gestión del tiempo, con el fin de atender de manera eficiente múltiples requerimientos, cumplir cronogramas y optimizar el uso de los recursos disponibles. 5. Adaptabilidad y gestión del cambio, dada la dinámica normativa y operativa del sector, que exige flexibilidad, aprendizaje continuo y apertura frente a nuevas directrices y herramientas. 6. Responsabilidad y orientación a resultados, fortaleciendo el compromiso con el cumplimiento de metas institucionales y la calidad de los productos entregados.
Subdirección de Asuntos Legales	Trabajo en equipo Escucha activa Gestión del tiempo y priorización
Oficina Control Interno	Resolución de Problemas, empatía, trabajo en equipo, atención al detalle

- ¿Qué conocimiento técnico en puesto de trabajo desea fortalecer en su dependencia?

Dependencia:	¿Qué conocimiento técnico en puesto de trabajo desea fortalecer en su dependencia?
Oficina de Tecnologías de la	En la dependencia de TI es pertinente fortalecer conocimientos técnicos en ciberseguridad (gestión de riesgos, protección de datos y respuesta a

Información y las Comunicaciones	incidentes), administración de infraestructura en la nube y redes locales, análisis de datos para la toma de decisiones. También es importante actualizar competencias en gestión de sistemas y bases de datos para garantizar disponibilidad y rendimiento.
Subdirección de Disposición Final	Orfeo
Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	RESPEL
Oficina Control Disciplinario Interno	En atención al fortalecimiento de las capacidades institucionales, se considera pertinente reforzar en la dependencia los siguientes conocimientos técnicos asociados al puesto de trabajo: Actualización y aplicación del régimen disciplinario, en especial la normatividad vigente relacionada con el Código General Disciplinario y demás disposiciones aplicables al ejercicio de la función pública. Procedimiento disciplinario, incluyendo las etapas procesales, términos legales, prácticas probatorias y elaboración de actos administrativos, con el fin de garantizar actuaciones ajustadas al debido proceso. Redacción jurídica y administrativa, orientada a la elaboración clara, coherente y técnicamente adecuada de autos, resoluciones, oficios y demás documentos propios de la gestión disciplinaria. Manejo de herramientas tecnológicas y sistemas de información institucionales, utilizados para el registro, seguimiento y control de los procesos disciplinarios. Gestión documental y archivo, conforme a la normatividad vigente, asegurando la correcta organización, custodia y conservación de los expedientes disciplinarios. El fortalecimiento de estos conocimientos técnicos permitirá mejorar la eficiencia, la calidad y la oportunidad en el desarrollo de las funciones asignadas a la dependencia.
Subdirección de Aprovechamiento	Gestión de bases de datos y procesamiento de información
Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios	Sistemas de gestión, procedimientos de supervisión, y estructuración de procesos de contratación.
Oficina Asesora de Planeación	Es importante fortalecer conocimientos técnicos en áreas de seguimiento a metas y presupuesto.
Subdirección de Asuntos Legales	Estructuración de comunicaciones formales Apoyo en gestión de Orfeo
Oficina Control Interno	Contratación, técnicas de auditoría forense, formación de auditores acreditados, servicios públicos

CARACTERIZACIÓN NUESTRA GENTE 2025

Se tuvo un resultado de 176 respuestas, representados por 102 servidores públicos y 74 contratistas de prestación de servicios, además del levantamiento de la información sociodemográfica, los resultados nos muestran algunos datos particulares a considerar en la definición de las preferencias de la población para la gestión de las actividades de capacitación y formación.

Datos poblacionales:

Ilustración 8: SEXO

Sexo	Cantidad
Hombre	72
Mujer	104
Total	176

FUENTE: Resultados de encuesta nuestra gente 2025

Ilustración 9: ESCOLARIDAD

Nivel de escolaridad	Cantidad
Posgrado	114
Técnico	22
Tecnólogo	2
Universitario	38
Total	176

Tiene estudio de Postgrado	Cantidad
NO	60
SI	106
(en blanco)	10
Total	176

Se encuentra estudiando	Cantidad
No	119
SI	50
(en blanco)	7
Total	176

FUENTE: Resultados de encuesta nuestra gente 2025

De 176 personas que registraron información en la caracterización 38 relacionan a la formación y capacitación como actividades pertinentes para fortalecer los planes de Talento Humano.

Entre algunos comentarios a considerar están:

- Capacitaciones acerca de salud mental
- Capacitación-Comunicación asertiva
- Capacitación en líneas técnicas misionales
- Capacitación para el desarrollo de las funciones del cargo
- Capacitación para orientar mucho más a la población vulnerable
- Capacitación en Excel avanzado y bases de datos
- Capacitaciones pertinentes a cada área

MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

En este ítem vamos a citar datos generales compartidos en el informe Diagnóstico para el PETH 2026, como se ha mencionado en otros documentos, los resultados de la medición de riesgo psicosocial también anidan aspectos a trabajar de forma articulada en los planes de Talento Humano, esta medición fue aplicada a 148 servidores/as públicos, divididos en 79 mujeres y 69 hombres, El 14% de la población se ubica en un rango de edad entre 26 y 35 años, lo cual es importante considerar, dado que, desde las habilidades blandas, se puede aportar a la mejora del clima laboral. Entre las acciones citadas en el documento diagnóstico, están:

Subdirectores, jefes de oficina, asesores y profesionales, reflejan un alto nivel de riesgo psicosocial en tres de las cuatro variables de dominios intralaborales: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas en el trabajo.

Dentro de las dimensiones están:

- Desde el dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

“Respecto a esta variable el mayor porcentaje se encuentra en alto representado por el 57% y presente en todo el personal forma A y B, el cual es definido por el Ministerio del Trabajo para esta medición como los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010); lo cual nos refleja la necesidad de iniciar un proceso directo de intervención con los jefes que nos permita fortalecer sus habilidades e impactar a los equipos”.

- Desde el Dominio: Recompensas.

“Es necesario fortalecer los procesos de comunicación de tal manera que permitan reconocer la labor o retroalimentar respecto a lo que se requiere ajustar para el logro de los objetivos, incentivar el sentido de pertenencia por la entidad y conocer por parte de los líderes las competencias de su equipo que les permita direccionar la labor de tal manera que cada trabajador se sienta bien con las actividades que desarrolla”.

- Desde el Dominio: Control sobre el trabajo.

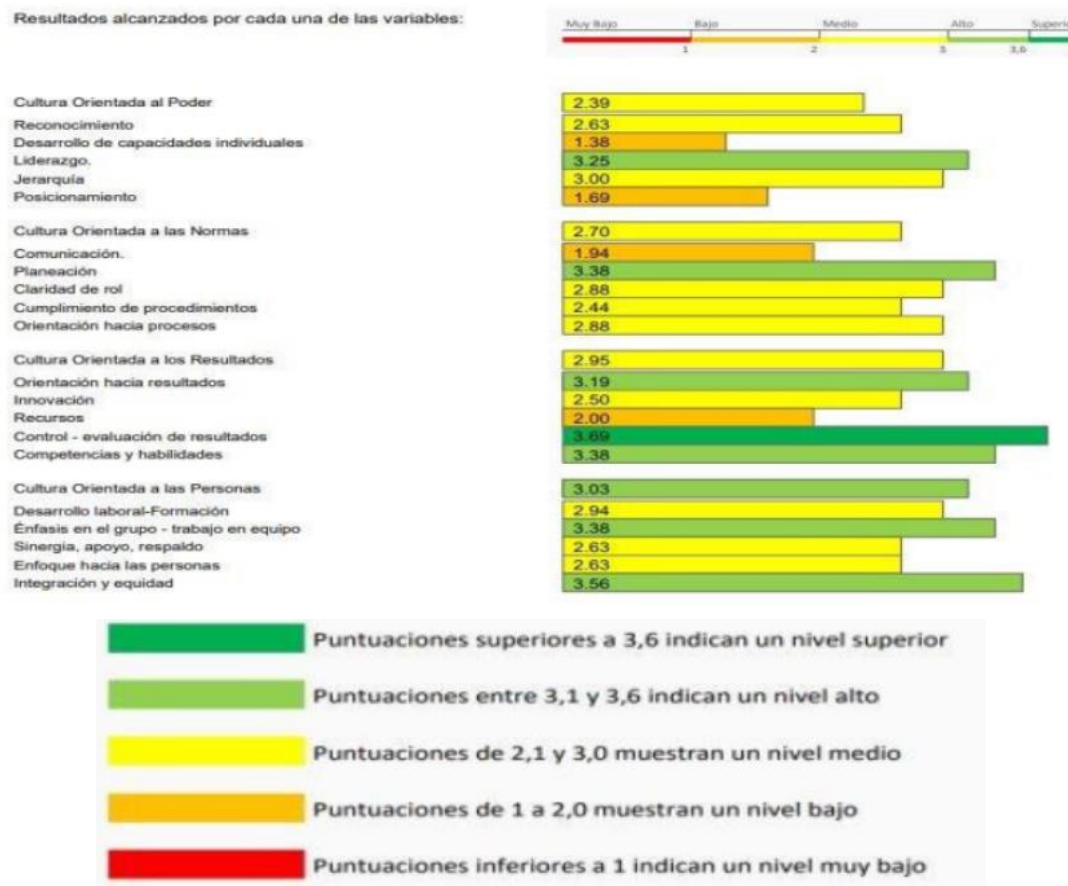
“La dimensión con mayor porcentaje de población en nivel de riesgo alto y muy alto es claridad de rol con un 65% de los individuos, siendo una de las variables que requiere mayor intervención; es decir, se requiere generar espacios entre jefes y funcionarios que les permita tener claro su aporte a la dependencia y al equipo de trabajo, así mismo, ocupando el segundo lugar la variable de participación y manejo del cambio con un 61%, los servidores están requiriendo que se les permita sentirse parte de los procesos de cambio en sus áreas y ser escuchados desde su experiencia y experticia para aportar al cambio y adaptarse al mismo”.

En relación con el PIC “Entendiendo que el control sobre el trabajo es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)”.

MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Este ítem se mantiene en las mismas condiciones diagnosticadas para el año anterior, ya que no se ha aplicado una nueva medición. Por lo anterior se recalca lo ya mencionado:

Ilustración 10: VARIABLES DE MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Informe de medición de cultura organizacional UAESP, 2023

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Cra 10 No. 17-72 L-119

PBX: (+57) 601 358 0400

www.uaesp.gov.co

Es importante considerar estos aspectos de medición, porque involucra el potenciar habilidades blandas y competencias técnicas para la mejora de la labor en puestos de trabajo y aportar en la generación de equipos competitivos.

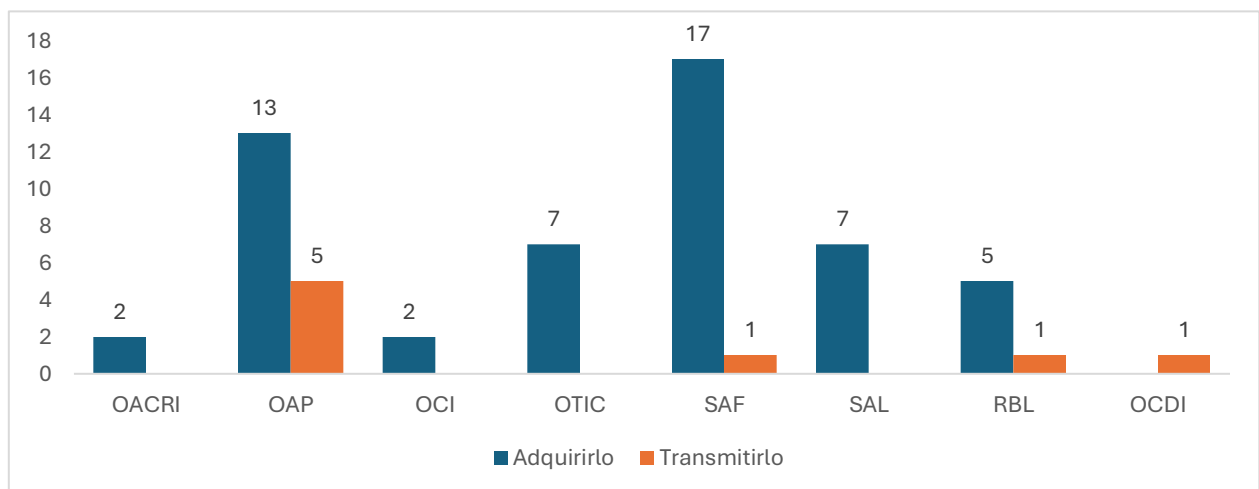
Teniendo en cuenta que estos resultados están tabulados también por dependencias, se facilita la identificación de habilidades blandas a fortalecer en cada equipo de trabajo.

INVENTARIO DE CONOCIMIENTO

Teniendo en cuenta la articulación de procesos y el MIPG, el PIC en articulación con la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, identifica a través del inventario de necesidades del conocimiento, los temas puntuales que requieren los procesos para ser tenidos en cuenta en lo planteado en este documento para el 2026.

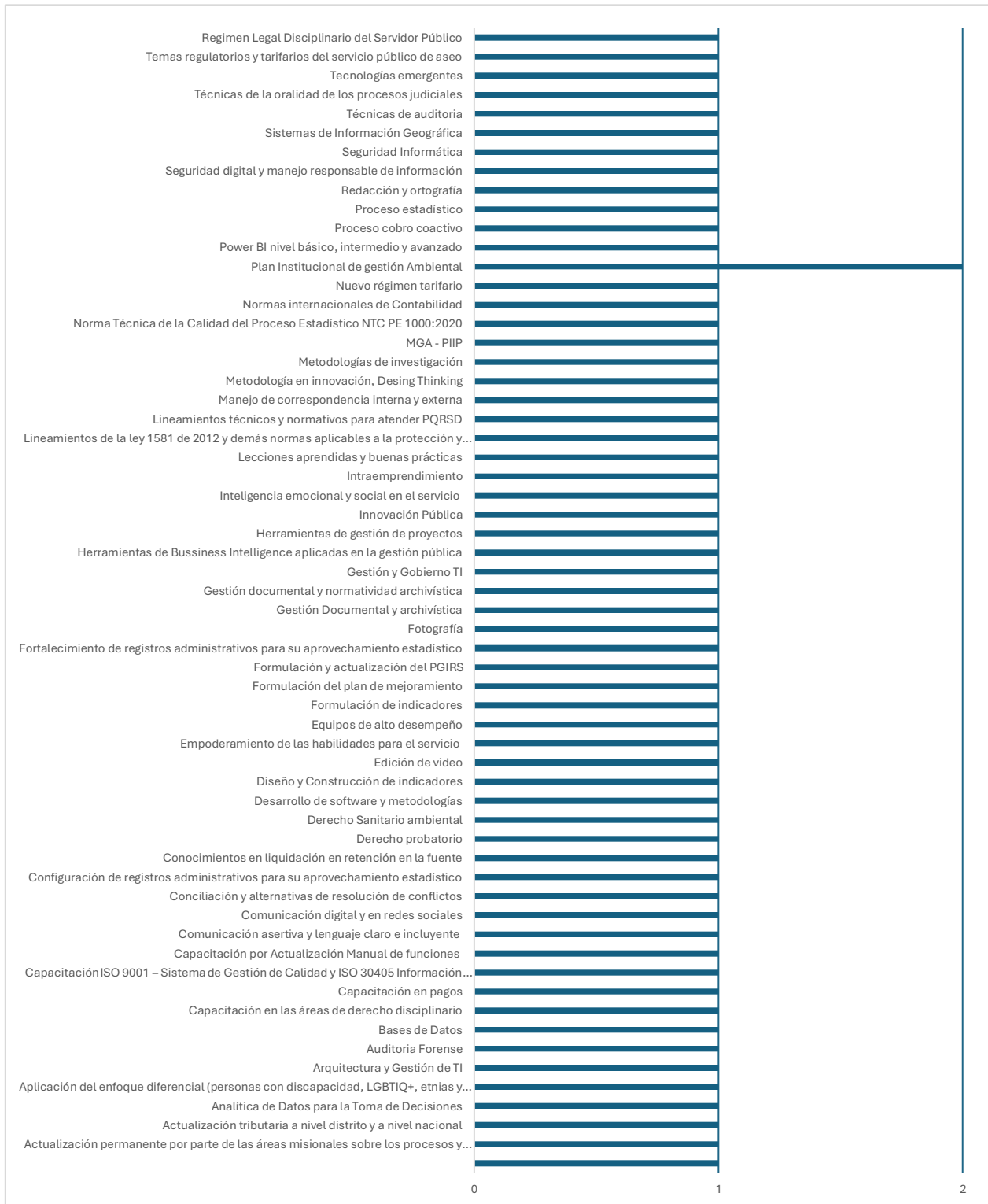
Se tuvo una respuesta de 61 temas identificados, en ocho (8) dependencias y once (11) procesos.

Ilustración 11: DEPENDENCIAS QUE IDENTIFICARON NECESIDADES



FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 12: NECESIDADES EXPLÍCITAS DE CONOCIMIENTO



FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Cra 10 No. 17-72 L-119

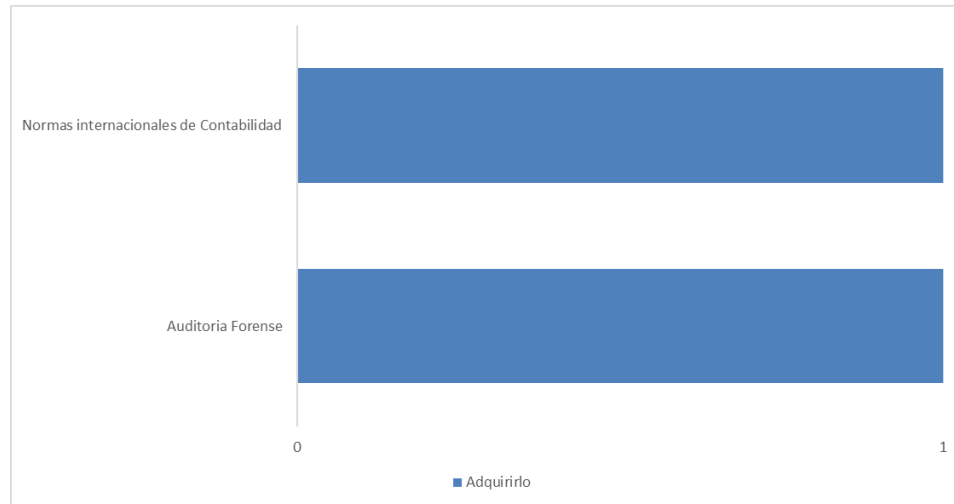
PBX: (+57) 601 358 0400

www.uaesp.gov.co

NECESIDADES POR DEPENDENCIA

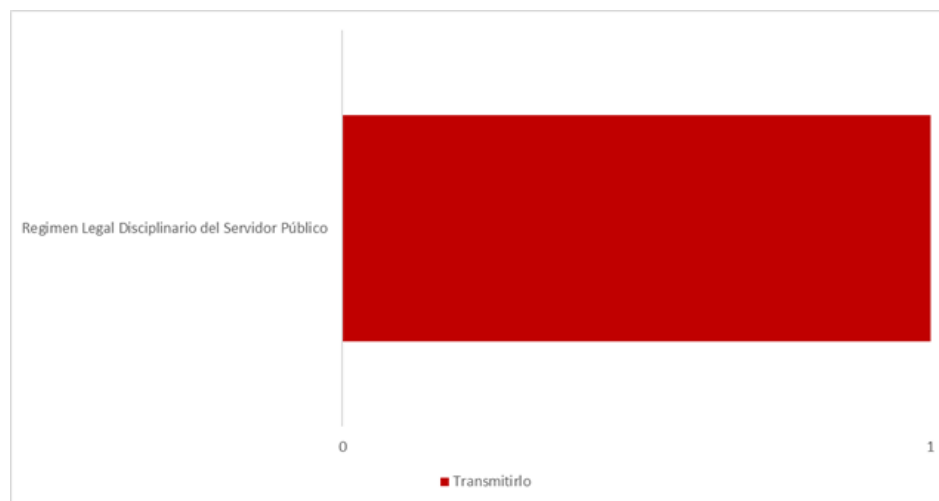
En la información recopilada, se evidencia la información correspondiente a cada dependencia, así:

Ilustración 13: OFICINA DE CONTROL INTERNO



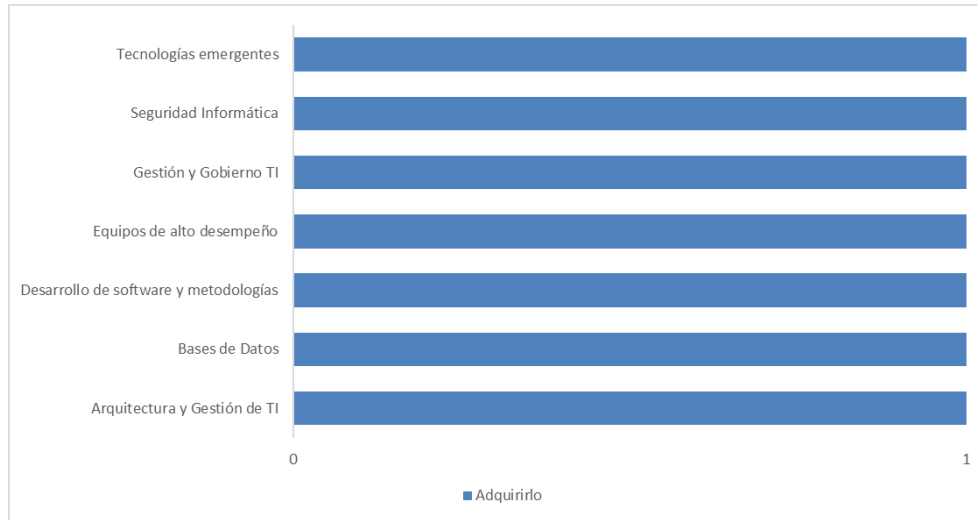
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 14: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO



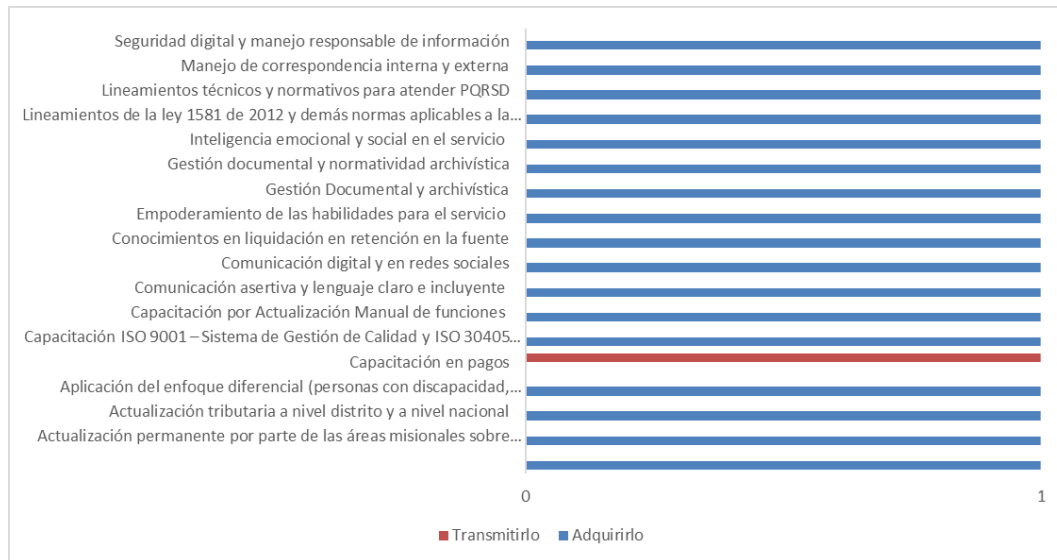
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 15: OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN



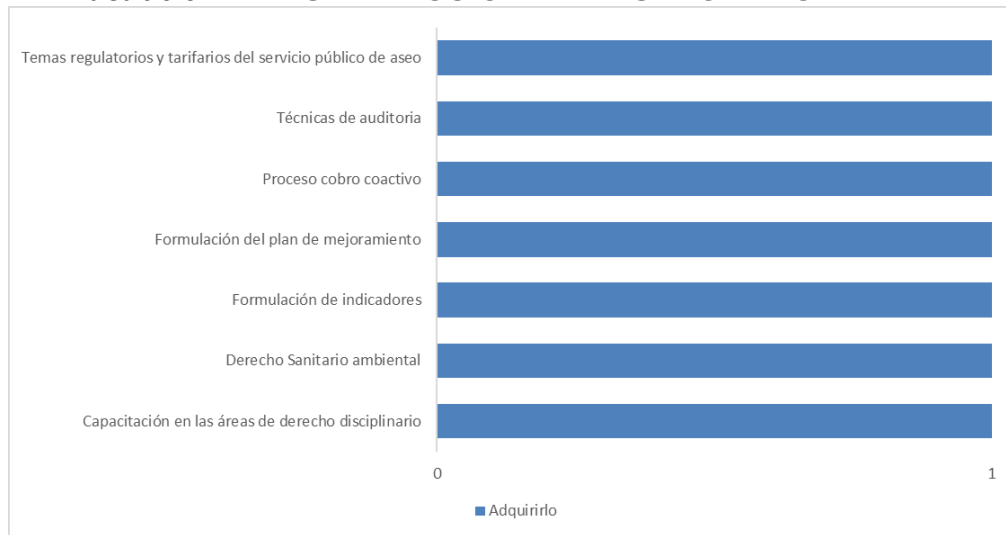
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 16: SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



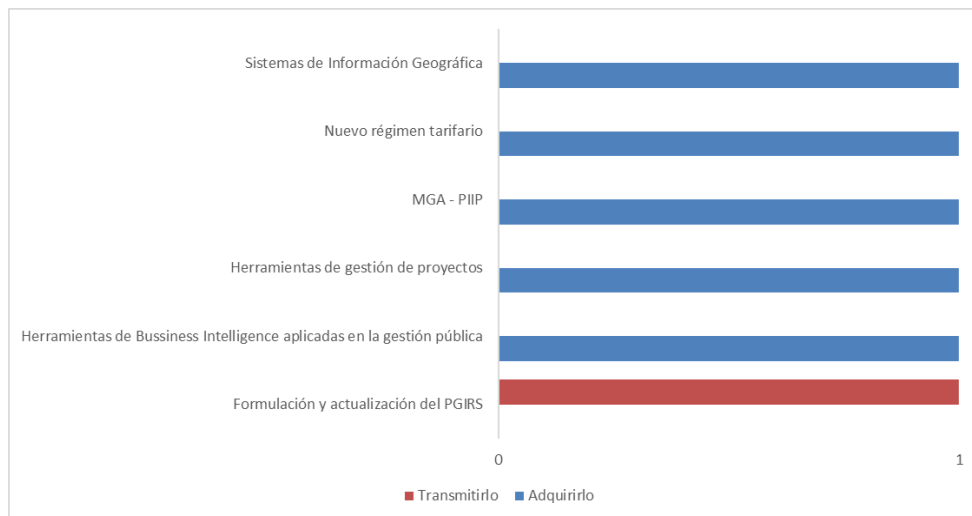
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 17: SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES



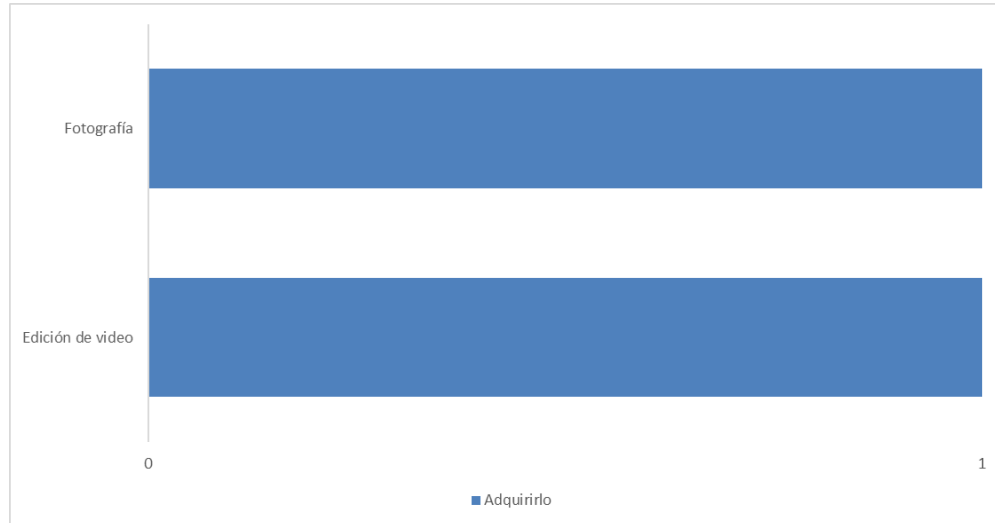
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 18: SUBDIRECCIÓN DE RECOLECCIÓN BARRIDO Y LIMPIEZA



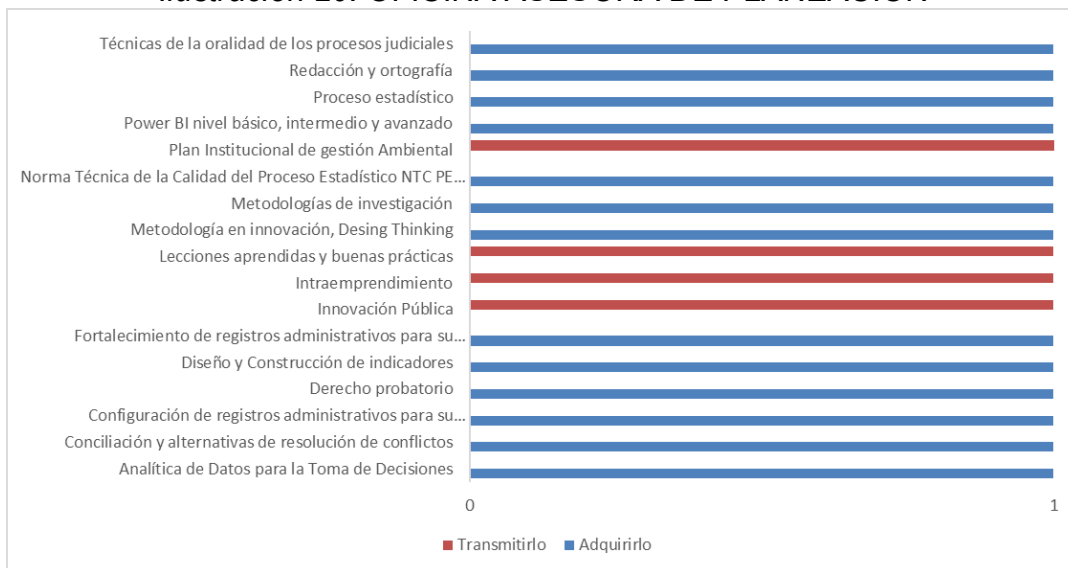
FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 19: OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES



FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

Ilustración 20: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN



FUENTE: Matriz de Inventario de Conocimiento

En el análisis de los temas, se identificó que uno de ellos ya fue cubierto a través de contrato en el 2025, otros han sido abordados de manera recurrente pero aún son solicitados, las razones podrían ser necesidad de profundización o nuevas necesidades de aprendizaje por movilidad, en todo caso se intentará abordar la mayor parte de los temas enrutados en la oferta de capacitación para el 2026.

NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

En el Plan de bienestar Social e Incentivos 2025, se propuso un concurso de Innovación y Transformación cuyo objetivo principal es fortalecer y fomentar el desarrollo de la creatividad y la generación de ideas, este tema fue abordado en lo concerniente al PIC en el 2025 con diplomados y cursos ofertados a través de aliados estratégicos; no obstante, se continuará profundizando en el tema, buscando la aplicación de mejores prácticas en la gestión institucional.

ASOCIACIONES SINDICALES

A la fecha no se han recibido necesidades específicas adicionales a las ya definidas en los Acuerdos Sindicales suscritos.

Elaboró:	Sandra Milena Martínez Páez – Profesional Especializado - Subdirección Administrativa y Financiera	
Revisó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera	
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera	



UAESP

