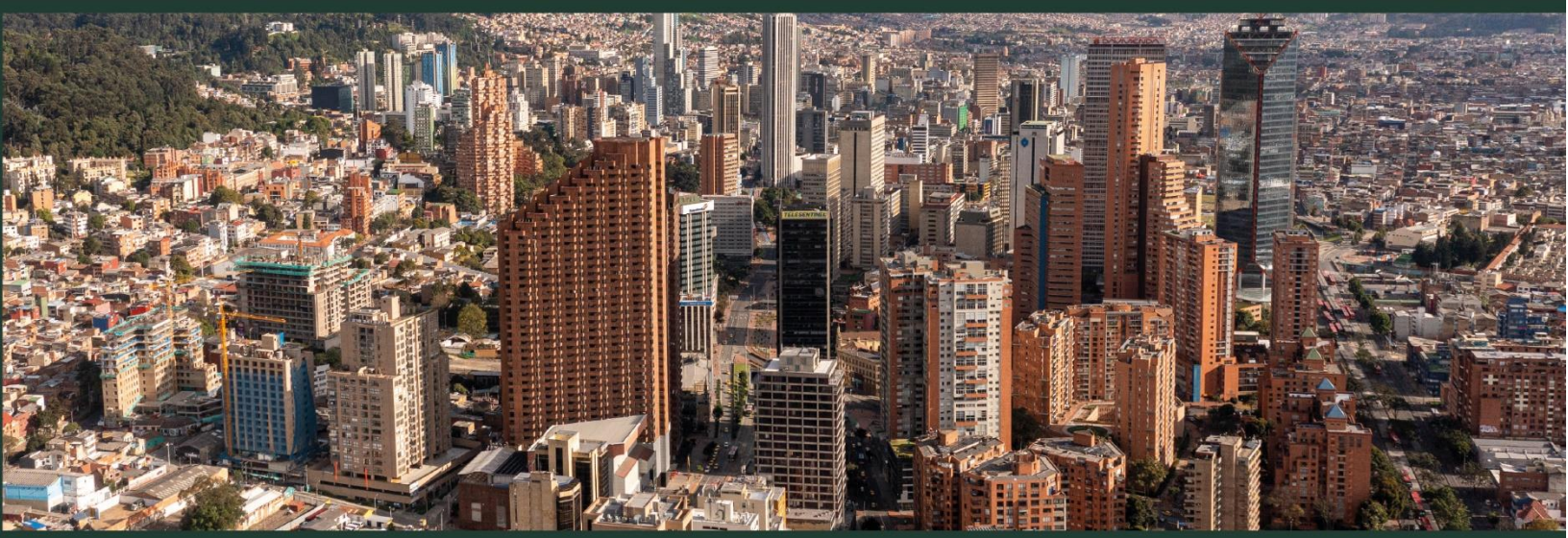




INFORME DE CUARTO TRIMESTRE Y CONSOLIDADO ANUAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Diciembre de 2025



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

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	6
CONTEXTO DEL TRIMESTRE	6
ANÁLISIS	7
ANÁLISIS CUANTITATIVO	7
ANÁLISIS CUALITATIVO	9
MEDICIÓN DE IMPACTO	13
DIFICULTADES	25
RETOS	25
CONSOLIDADO VIGENCIA 2025	26
ANÁLISIS CUALITATIVO	26
ANÁLISIS CUANTITATIVO	33
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS	39
INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
RECOMENDACIONES	39

Gráficas

GRÁFICA 1: SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN - DECRETO LEY 1567 DE 1998	6
GRÁFICA 2: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	8
GRÁFICA 3: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES POR CICLO	9
GRÁFICA 4: ASISTENCIA POR MODALIDAD	14
GRÁFICA 5: ASISTENCIA POR DEPENDENCIA	15
GRÁFICA 6: ASISTENCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	16
GRÁFICA 7: ASISTENCIA POR NIVEL	16
GRÁFICA 8: SATISFACCIÓN GENERAL	18
GRÁFICA 9: PERTINENCIA DEL TEMA	18
GRÁFICA 10: CLARIDAD DEL TEMA EXPUESTO	19
GRÁFICA 11: CALIDADES DEL FACILITADOR	19
GRÁFICA 12: MATERIAL Y RECURSOS PRESENTADOS	19
GRÁFICA 13: METODOLOGÍAS EMPLEADAS	20
GRÁFICA 14: CONMEMORACIÓN DÍA DEL TRABAJO DECENTE	21
GRÁFICA 15: GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS	21
GRÁFICA 16: SOCIALIZACIÓN CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO	22
GRÁFICA 17: USO DE FICHAS TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN SOSTENIBLE	22

GRÁFICA 18: LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y CIERRE FINANCIERO VIGENCIA 2025	23
GRÁFICA 19: ROMPIENDO SILENCIOS: CONOCIENDO LAS VIOLENCIAS Y LA RUTA DE ATENCIÓN PARA LAS MUJERES	23
GRÁFICA 20: CAPACITACIÓN AL COPASST EN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.....	24
GRÁFICA 21: GENERALIDADES DEL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE PÚBLICO	24
GRÁFICA 22: DESARROLLO DE LA GESTIÓN JUDICIAL Y ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA AL INTERIOR DE LA UNIDAD	25
GRÁFICA 23: HABILIDADES BLANDAS EN EL TERRITORIO	25
GRÁFICA 24: <i>EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES POR CICLO</i>	35
GRÁFICA 25: <i>COMPARATIVO POR VIGENCIA</i>	35
GRÁFICA 26: <i>ASISTENCIA POR PERIODO</i>	36
GRÁFICA 27: <i>SATISFACCIÓN - PERTINENCIA DEL TEMA</i>	37
GRÁFICA 28: <i>SATISFACCIÓN - CLARIDAD DEL TEMA</i>	37
GRÁFICA 29: <i>SATISFACCIÓN – CALIDADES DEL FACILITADOR</i>	38
GRÁFICA 30: <i>SATISFACCIÓN – MATERIAL Y RECURSOS</i>	38
GRÁFICA 31: <i>SATISFACCIÓN – METODOLOGÍAS EMPLEADAS EN LA JORNADA</i>	39
GRÁFICA 32: <i>EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO POR TIPO DE VINCULACIÓN</i>	39
GRÁFICA 33: <i>FRECUENCIA DE USO DE HERRAMIENTAS OFFICE</i>	40
GRÁFICA 34: <i>HABILIDADES A FORTALECER EN EL TRABAJO</i>	41
GRÁFICA 35: <i>IDIOMA DE INTERÉS</i>	41

INTRODUCCIÓN

Durante el cuarto trimestre del año se evidenció una reducción en las jornadas programadas del Plan Institucional de Capacitación (PIC), situación que permitió profundizar en otras actividades estratégicas, atender temas previamente reprogramados y facilitar el cierre de la vigencia, enfatizando en la medición y el análisis de los resultados obtenidos. En este contexto, el presente informe no solo consolida la gestión del cuarto trimestre, sino que compila los resultados anuales para la 2025.

En relación con los ciclos de aprendizaje definidos en el cronograma, se destaca el ONBOARDING como un proceso innovador para el 2025 que, si bien requiere tiempo y fortalecimiento de la conciencia institucional, aporta significativamente a la identidad cultural y permanencia del talento humano. De otra parte, la alianza con la ESAP contribuyó de manera relevante a los procesos formativos en la etapa de desarrollo/permanencia, así como en el cumplimiento normativo frente a la inducción dirigida a los gerentes públicos.

De otra parte, se resalta la articulación con la caja de compensación familiar Compensar, como aliado estratégico que aporta una visión diferencial y humanizada al proceso de desvinculación asistida frente a la etapa de retiro, articulando el Plan de Bienestar Social e Incentivos con procesos de formación en el ciclo de aprendizaje No. 10: Saber ser.

Finalmente, el informe expone los logros alcanzados, las principales dificultades enfrentadas y las recomendaciones de mejora identificadas durante la vigencia, con el propósito de servir como insumo para la evaluación del 2025, así como la proyección de las acciones de formación y capacitación institucional para la siguiente vigencia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

CONTEXTO DEL TRIMESTRE

Para el cuarto trimestre de la vigencia, el enfoque se centró en los temas programados y reprogramados de trimestres anteriores, así como en la realización de la capacitación presencial presupuestada en Sistemas de Georreferenciación – ARCGIS. En este sentido, las actividades relacionadas con estadísticas y analítica de datos fueron disminuyendo progresivamente, con el fin de iniciar el cierre de compromisos y avanzar en la definición de las apuestas para la siguiente vigencia.

Durante este periodo, se estableció una programación de 19 temas y se logró una ejecución total de 22, aprovechando la participación de facilitadores externos para abordar oportunamente asuntos de interés institucional. Dentro de los temas programados, tres habían sido desarrollados anticipadamente.

Igualmente, se continuó aprovechando la oferta pública y el apoyo de aliados de formación, lo cual permitió abordar los contenidos previstos con el acompañamiento de expertos en cada materia.

Gráfica 1: Sistema Nacional de Capacitación - Decreto Ley 1567 de 1998



FUENTE: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

Dada la importancia de ejecutar los procesos y la necesidad de dar cumplimiento a las apuestas institucionales, el cuarto trimestre refleja el cierre de los compromisos pendientes relacionados con los temas programados. En este periodo, el tema más relevante fue la realización de la capacitación bajo la modalidad de Diplomado en Sistemas de Georreferenciación – ARCGIS, una necesidad manifestada desde hace dos años. La apuesta contempla desarrollar el diplomado con un cupo para 30 participantes.

Este último trimestre se considera como la etapa de cierre para la concreción de los resultados. De esta manera, durante el periodo se evidenció el cumplimiento de las metas planteadas para la vigencia.

ANÁLISIS

ANÁLISIS CUANTITATIVO

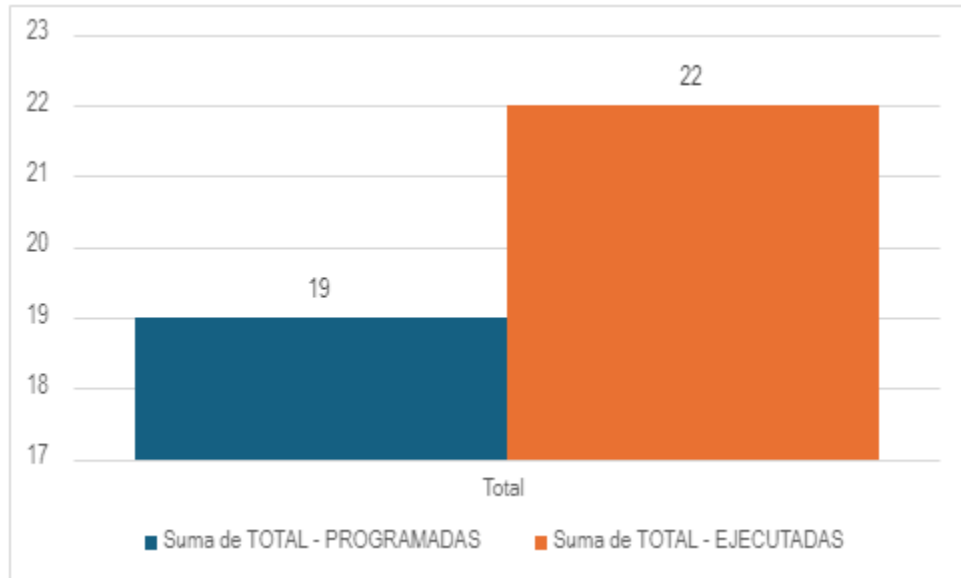
Para el cuarto trimestre se tenían programados 19 temas en el PIC, ejecutando un total de 22 actividades en atención al plan, cobijando la ejecución de 6 temas de periodos anteriores, y 3 de los programados habían sido desarrollados anticipadamente.

De los temas programados para el periodo, se destaca un nuevo aliado, el Consejo de Bogotá, con los siguientes cursos ofertados en modalidad presencial y certificados:

1. Diplomado en auditoría y control interno en el sector público,
2. Curso estatuto anticorrupción, transparencia y acceso a la información pública y
3. Diplomado nuevo Código General Disciplinario

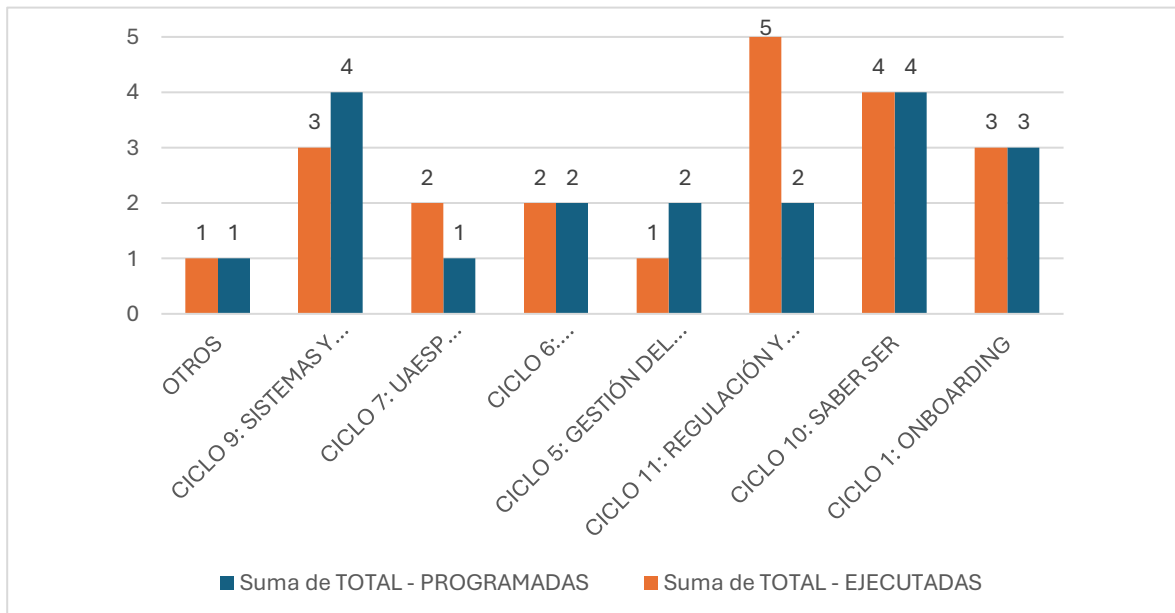
Continuando con la formación y capacitación con la participación de expertos en los temas, enrutando la formación a las necesidades institucionales.

Gráfica 2: Ejecución de Actividades



FUENTE: CRONOGRAMA PIC

Gráfica 3: Ejecución de Actividades por Ciclo



FUENTE: PROPIA

ANÁLISIS CUALITATIVO

Para este último trimestre se cobijaron los siguientes ciclos:

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

En el mes de octubre se realizó la última jornada de ONBOARDING 004-2025 los días 14, 15, 17 y 20 de octubre, contando con la participación de nueve asistentes (seis personas por ingreso y tres por encargo). Con esta convocatoria se dio cierre a las jornadas de ONBOARDING del año. Se resalta la personalización del proceso de inducción, lo cual permitió una interacción cercana entre los facilitadores y los servidores convocados.

En esta última sesión se abordaron temas misionales, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, articulando el ONBOARDING con el ciclo 7: UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad.

Ciclo 2 – Reinducción

En articulación con la jornada de Onboarding, se realizó la reinducción en Procesos Misionales, con el fin de profundizar y comprender qué hacemos, para quién lo hacemos y por qué lo hacemos. Durante una jornada en modalidad híbrida, se socializaron temas relacionados con la Gestión Integral de Residuos, abordados por la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza; la Subdirección de Aprovechamiento; la Subdirección de Disposición Final; y la Subdirección de Funerarios y Alumbrado Público.

La actividad contó con la asistencia de 23 personas.

Ciclo 5 – Gestión del conocimiento y la innovación

Siguiendo con la oferta de nuestros aliados, se divulgó la oferta formativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, correspondiente a la Convocatoria GovTech, la cual financiará pilotos por \$120 millones para resolver retos de ciudad.

Igualmente se divulgó el III Congreso Internacional de Innovación en Administración Pública, porque transformar la gestión pública y crear soluciones innovadoras para los desafíos del Estado es necesario, con conferencias magistrales y paneles de expertos, abordando temas destacados: Actores y roles en la innovación pública, La innovación pública en Colombia, Acercamiento del estudiante al concepto de innovación pública.

Estas divulgaciones se realizan con el propósito de que los servidores y contratistas de la entidad puedan acceder a la oferta disponible y participen en iniciativas que trasciendan los espacios de formación y capacitación, generando el deseo de cambio e innovación en los procesos institucionales.

Ciclo 6 – Empoderamiento digital

Acompañando el lanzamiento de los cursos del trimestre anterior, para el periodo se divulgó el Diplomado en Transformación Digital, Organizado por el DASCD, con seis sesiones de aprendizaje llenas de conocimiento, innovación y oportunidades para fortalecer las competencias digitales.

Es de resaltar que las diferentes modalidades de capacitación facilitan el acceso al aprendizaje; en este diplomado bajo la modalidad sincrónica, asistida por TIC.

Ciclo 7 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad

Se continuó fortaleciendo en el periodo el conocimiento institucional atendiendo el fortalecimiento del COPASST, en alianza con la ARL, con temas específicos.

Y por supuesto enlazado con el ONBOARDING se dictaron las jornadas de Gestión Integral de Residuos, contando con facilitadores de todas las áreas misionales.

Ciclo 9 – Sistemas y modelos de gestión

Entendiendo el funcionamiento de los sistemas, y enlazado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se realizó jornada de capacitación en Política de riesgos.

Abordando el Plan Integral de Movilidad Sostenible, se realizó jornada en el Sistema Integrado de Transporte Público y su impacto en nuestra ciudad, contando con la Empresa Transmilenio como facilitador externo y la asistencia de 16 personas.

Igualmente, se buscó fortalecer al grupo de Brigadistas y equipos relacionados con el SGSST con un curso de 50 horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ciclo 10 – Saber ser

Sumando a este ciclo para el cierre de vigencia, se continúa fortaleciendo las alianzas estratégicas mediante jornadas como:

“Rompiendo silencios: Conociendo las violencias y la Ruta de Atención para las Mujeres”, realizada en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres. Durante esta actividad se abordaron temas esenciales como los tipos de violencias contra las mujeres y la Ruta Única de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio, dando cumplimiento a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG).

“Gestión Pública con Sentido: Comunicación, Tiempo y Propósito”, gestionada en alianza con la ESAP y dirigida a colaboradores de la entidad en modalidad presencial. Su objetivo fue fortalecer las competencias comunicativas, organizacionales, de autoconocimiento y gestión emocional, orientadas a un servicio público más humano, eficiente y conectado con la ciudadanía.

En esta jornada se abordaron temas clave como:

- Lenguaje y oratoria
- Inteligencia emocional
- Gestión del tiempo
- Proyecto de vida con sentido

"Atención encargados de la Sala amiga de la Familia Lactante" jornada dirigida por la Secretaría de Salud a los encargados de la sala.

"Habilidades blandas en el territorio" dirigida a gestores territoriales contando con el apoyo de Nora Judith Castro Horta, como facilitadora aliada a través de MetLife.

Ciclo 11 – Regulación y Normativa

Se realizaron cuatro jornadas importantes para cerrar los temas del ciclo 11: Regulación y Normativa, con el propósito de fortalecer el conocimiento asociado a los lineamientos institucionales.

La primera actividad fue la Jornada de Capacitación sobre el Código General Disciplinario, realizada el 17 de octubre en modalidad híbrida, contando con la participación de 23 asistentes.

Adicionalmente, se realizó la divulgación de los diplomados y cursos ofertados por el Consejo de Bogotá, entre ellos: Diplomado en Auditoría y Control Interno en el Sector Público, Curso Estatuto Anticorrupción, Transparencia y Acceso a la Información Pública, y Diplomado Nuevo Código General Disciplinario. Como resultado de esta convocatoria, se inscribieron tres personas, una para cada curso.

Cerrando los temas articulados con la Subdirección de Asuntos Legales, se llevó a cabo la jornada de capacitación titulada "Desarrollo de la gestión judicial y actuaciones administrativas", realizada el 2 de diciembre en modalidad virtual.

Finalmente, se desarrolló la jornada de conmemoración del Día del Trabajo Decente: "Perspectivas y Experiencias en el Distrito", que contó con la participación de Edilberto Centeno y Juan Pablo Caro, quienes compartieron su experiencia en organización y negociación como herramientas de transformación. Esta actividad se realizó el martes 7 de octubre de 2025, en modalidad híbrida, contando con la asistencia de 15 personas.

MEDICIÓN DE IMPACTO

Bajo la aplicación del mismo instrumento de medición, se evaluaron variables como el nivel de satisfacción frente a las jornadas desarrolladas, la identificación de las preferencias de los(as) servidores(as) y colaboradores(as) en relación con las jornadas desarrolladas y el conocimiento adquirido en las formaciones recibidas.

Para el presente informe, se entiende por impacto todo cambio generado a partir de los procesos de formación y capacitación, asociado a modificaciones en el desempeño, conocimiento y las actitudes del talento humano de la entidad.

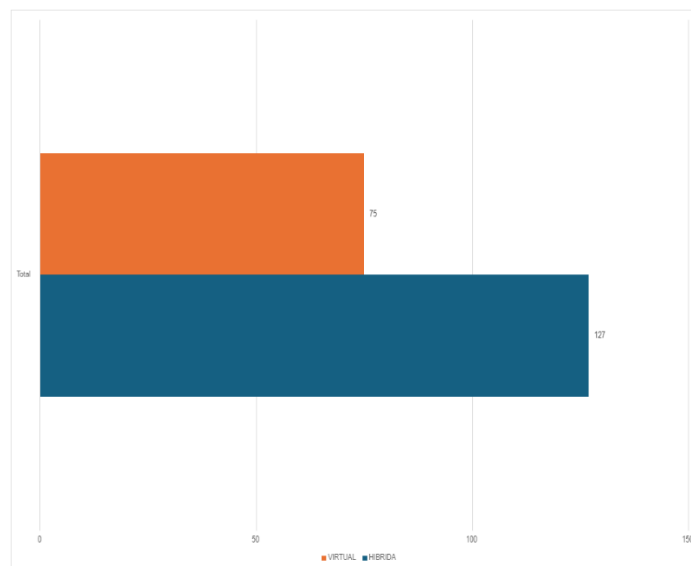
En este sentido, se definieron las siguientes mediciones:

1. Cobertura

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

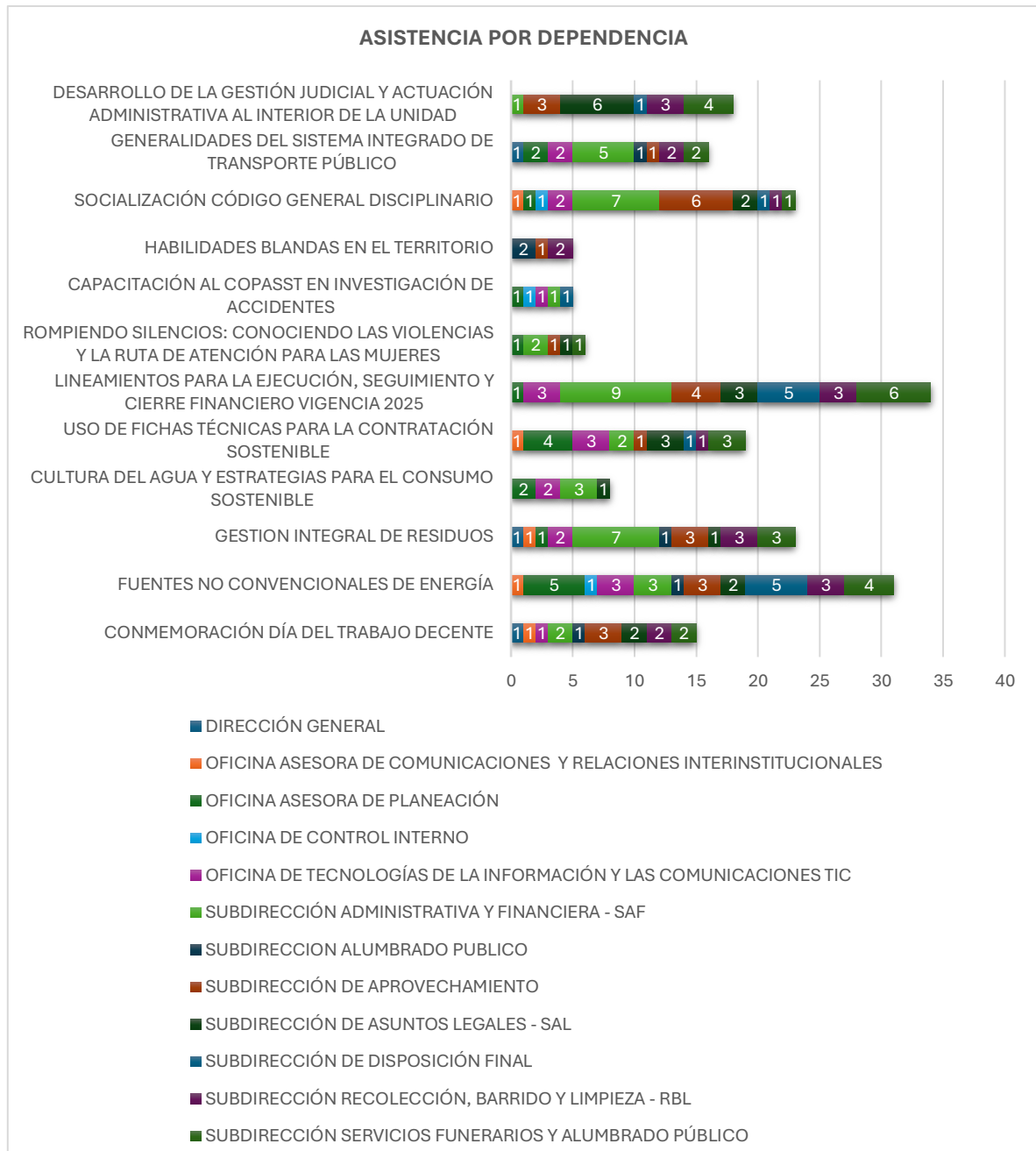
En el cuarto trimestre, se registró un total **202 asistencias** para **12 jornadas** gestionadas desde el PIC.

Gráfica 4: Asistencia por Modalidad



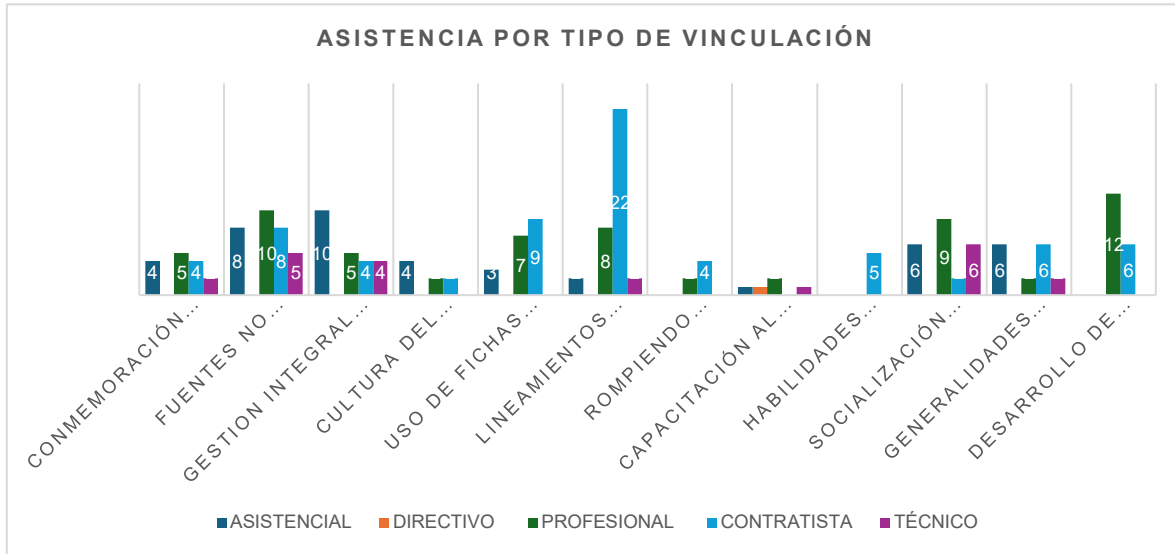
FUENTE: PROPIA

Gráfica 5: Asistencia por Dependencia



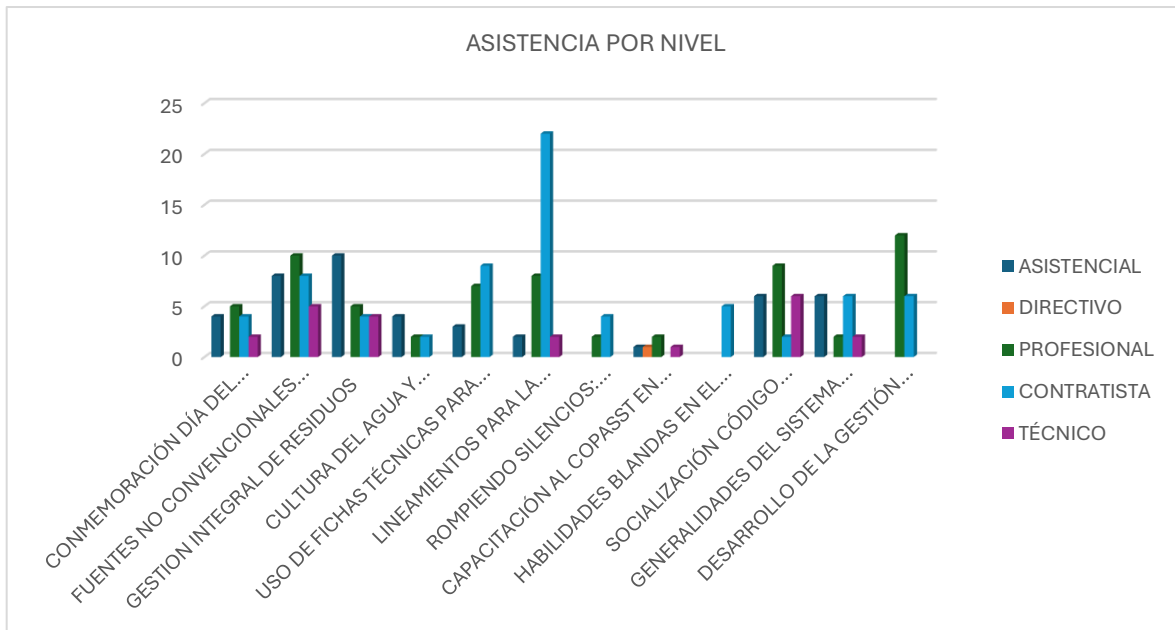
FUENTE: PROPIA

Gráfica 6: Asistencia por Tipo de Vinculación



FUENTE: PROPIA

Gráfica 7: Asistencia por Nivel



FUENTE: PROPIA

Análisis:

La reducción en el número de asistentes es proporcional al número de jornadas propias realizadas, la participación de 203 asistentes refleja la participación de todos los niveles en las jornadas que son de su interés, esperando asistencia a por lo menos una jornada programada en el periodo, destacando la participación de 131 servidores(as) públicos(as) y 72 contratistas.

Se continúa resaltando el compromiso y participación de Claudia Lucrecia Gómez, como la servidora pública con mayor número de asistencias, destacándose por su participación en las jornadas.

Respecto al cumplimiento de la meta, se alcanzó un 88 % de asistencia por parte del personal de planta para este indicador en el último trimestre.

Otros aspectos reflejados en las gráficas anteriores muestran mayor participación en modalidad híbrida, así como que el interés más alto se dio en jornadas asociadas a temas de interés particular por tipo de vinculación.

En tema de asistencia, se destacan las jornadas sobre lineamientos para la ejecución, seguimiento y cierre financiero vigencia 2025, fuentes no convencionales de energía y socialización del código general disciplinario, como las que lograron mayor cobertura en su orden.

En cuanto a la participación por dependencia, todas las áreas participaron con representación en las jornadas convocadas para el periodo, resaltando la participación de Subdirección Administrativa y Financiera - SAF, seguida por la Subdirección de Aprovechamiento y la Subdirección de Funerarios y Alumbrado Público, esta participación es directamente proporcional al número de vinculados a cada dependencia.

2. Cumplimiento:

Este índice está relacionado con el indicador de ejecución de actividades programadas, que a su vez se contrasta con el Plan de Acción Institucional (PAI) y se reporta

trimestralmente en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) respecto al cumplimiento de las Políticas de Talento Humano.

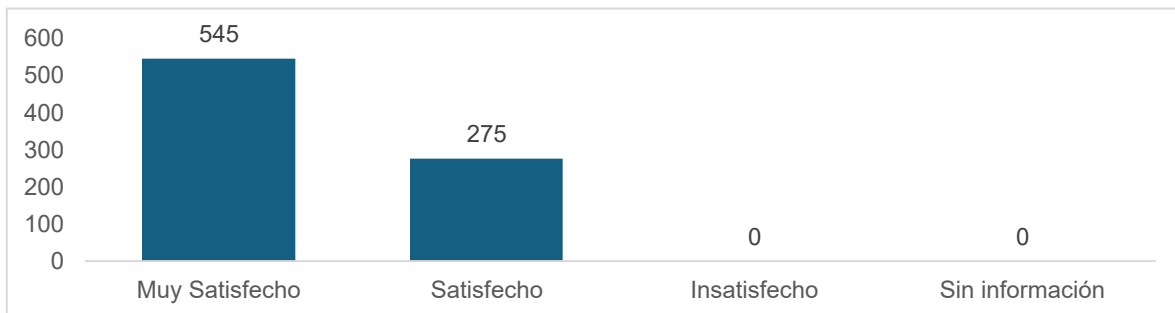
Análisis:

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 115 %, con la realización de 22 actividades de 19 programadas, surtiendo el cumplimiento de algunas jornadas pendientes de realización de periodos anteriores.

3. Percepción:

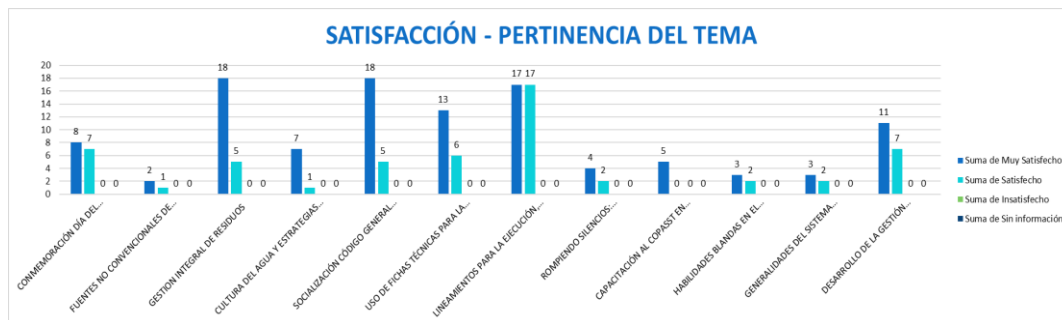
Este indicador permite monitorear el avance respecto de los niveles de satisfacción y tomar las medidas necesarias en caso de resultados negativos durante el periodo.

Gráfica 8: Satisfacción General



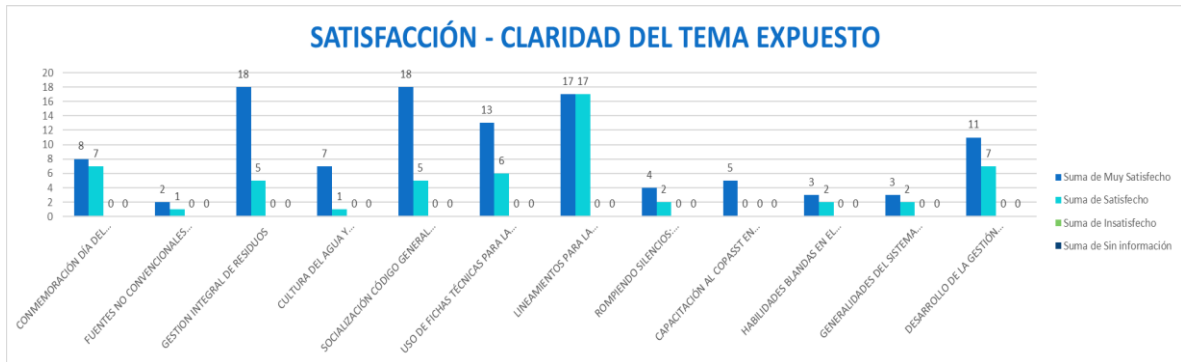
FUENTE: PROPIA

Gráfica 9: Pertinencia del Tema



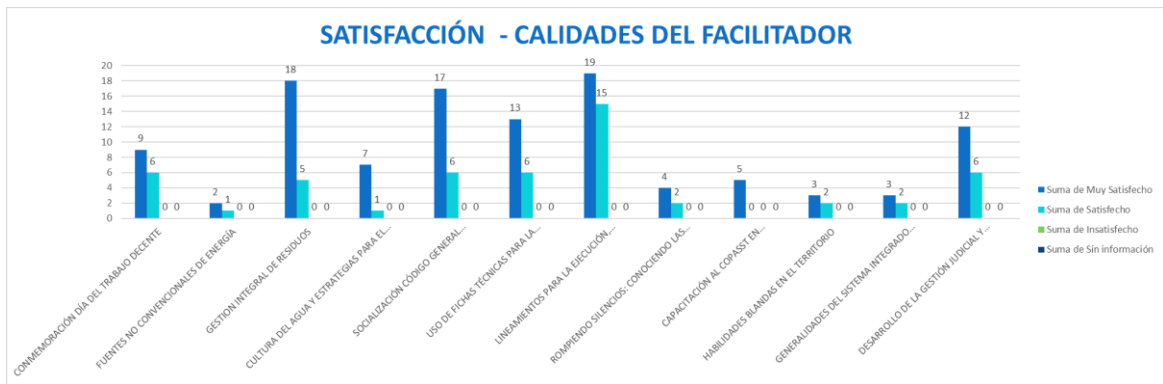
FUENTE: PROPIA

Gráfica 10: Claridad del Tema Expuesto



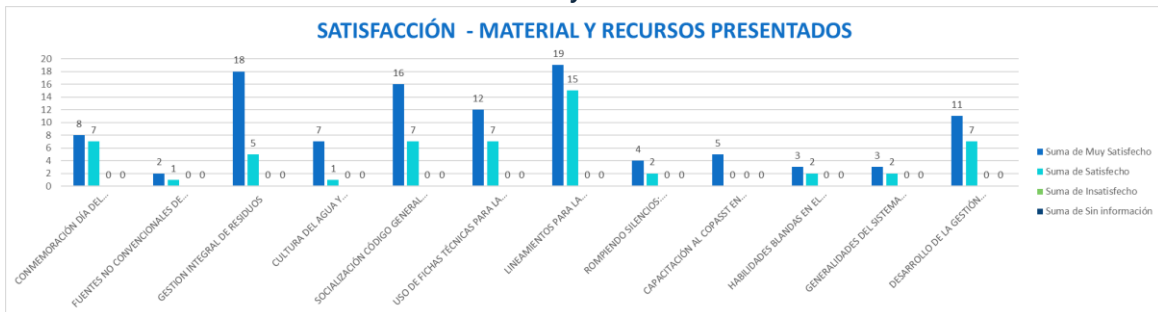
FUENTE: PROPIA

Gráfica 11: Calidades del Facilitador



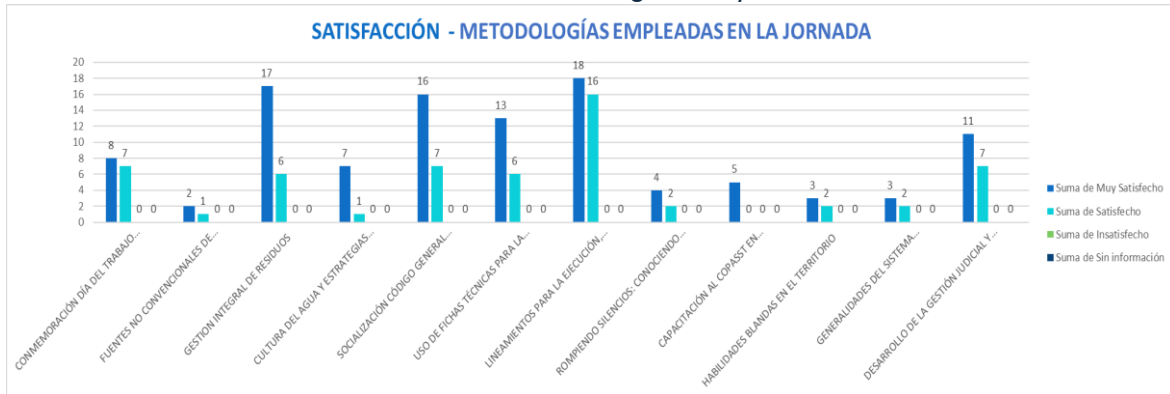
FUENTE: PROPIA

Gráfica 12: Material y Recursos Presentados



FUENTE: PROPIA

Gráfica 13: Metodologías Empleadas



FUENTE: PROPIA

Análisis:

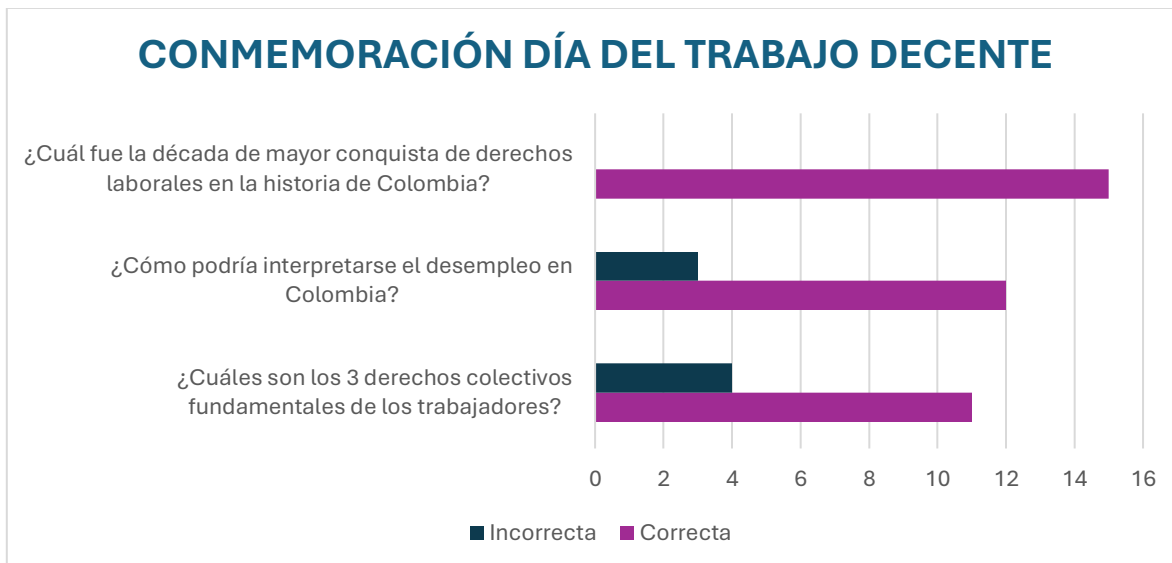
De 203 registros de participación del trimestre, el 100% se encuentran en los rangos de "muy satisfecho" y "satisfecho", para las jornadas evaluadas.

Se resaltaron entre los niveles altos de satisfacción dos jornadas: lineamientos para la ejecución, seguimiento y cierre financiero vigencia 2025 y gestión integral de residuos.

4. Aprendizaje:

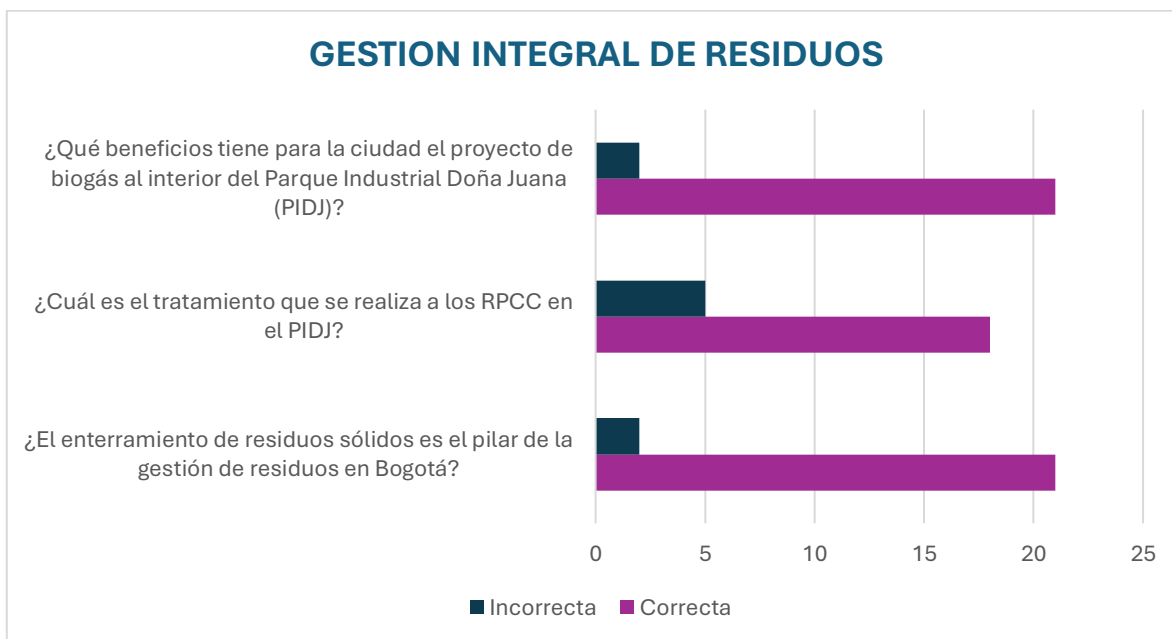
Medición fundamentada en la aplicación de preguntas al finalizar cada jornada, con el fin de evaluar el conocimiento adquirido, compilando los siguientes resultados para cada una de las 12 jornadas realizadas en el trimestre evaluado.

Gráfica 14: Conmemoración Día Del Trabajo Decente



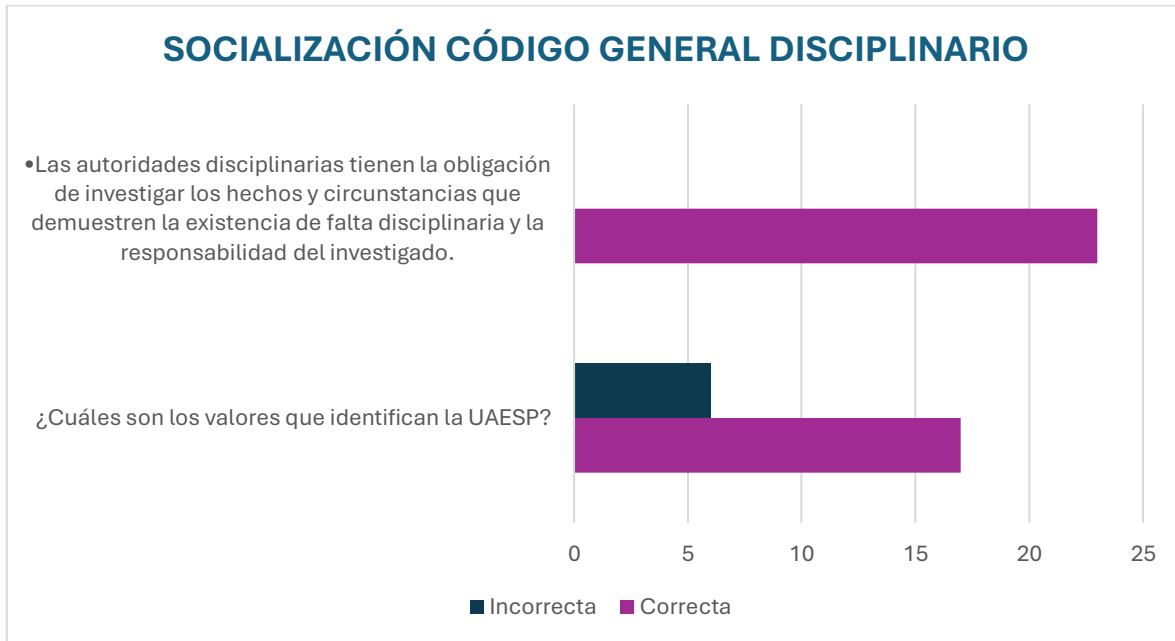
FUENTE: PROPIA

Gráfica 15: Gestión Integral De Residuos



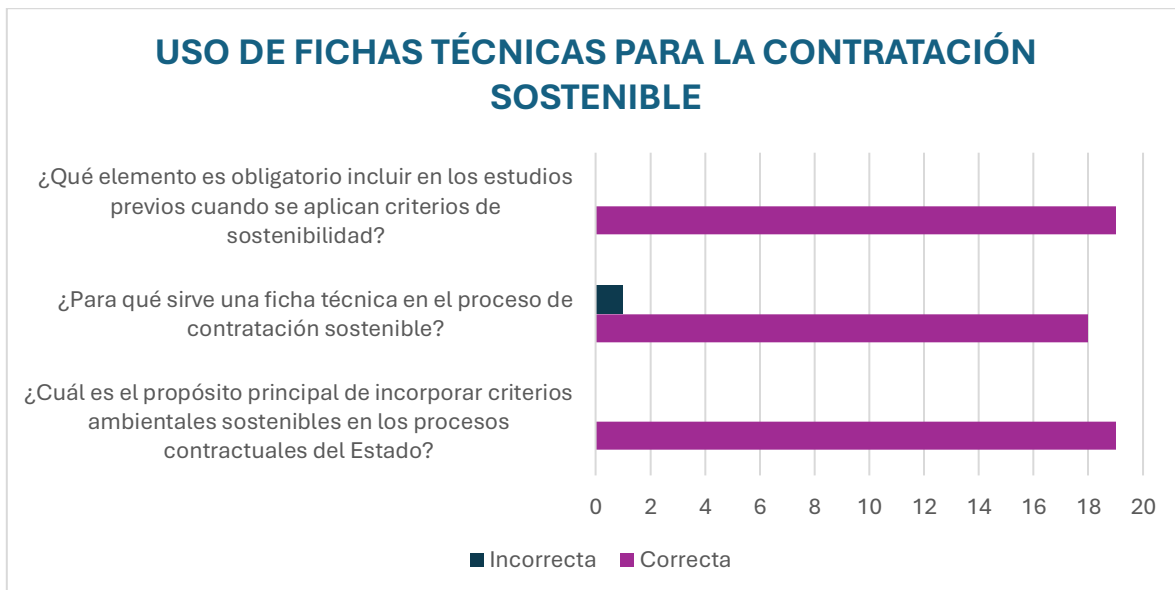
FUENTE: PROPIA

Gráfica 16: Socialización Código General Disciplinario



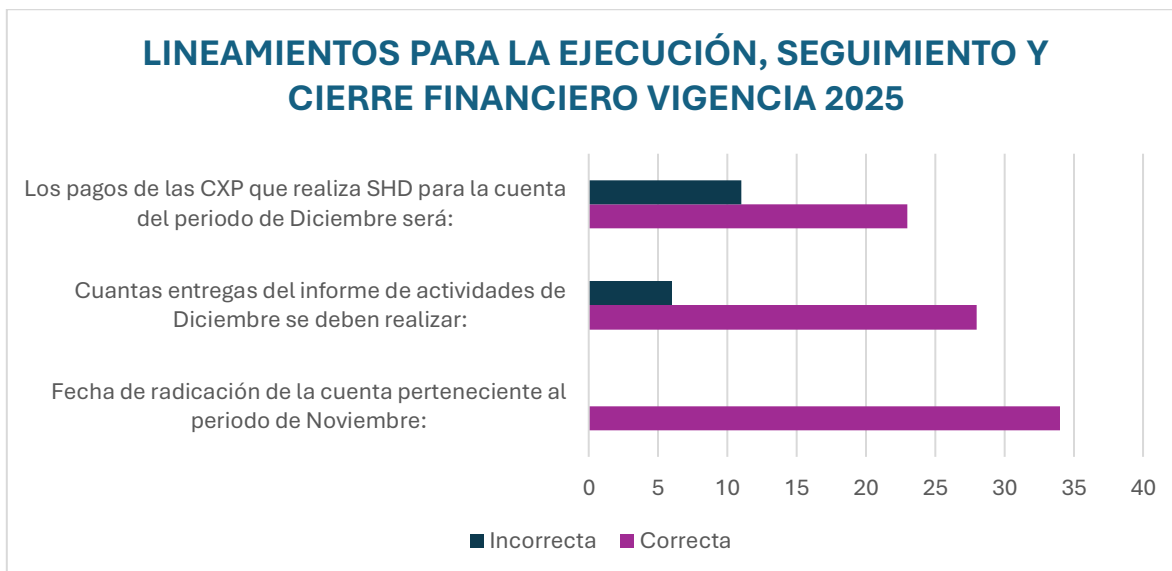
FUENTE: PROPIA

Gráfica 17: Uso De Fichas Técnicas Para La Contratación Sostenible



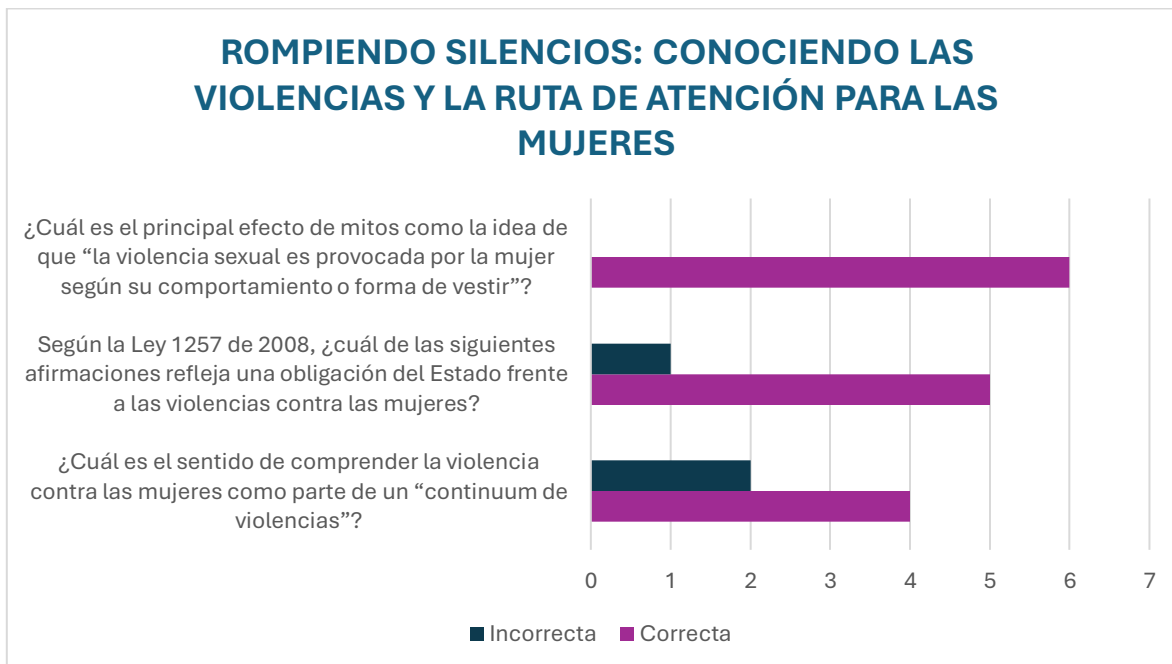
FUENTE: PROPIA

Gráfica 18: Lineamientos Para La Ejecución, Seguimiento Y Cierre Financiero Vigencia 2025



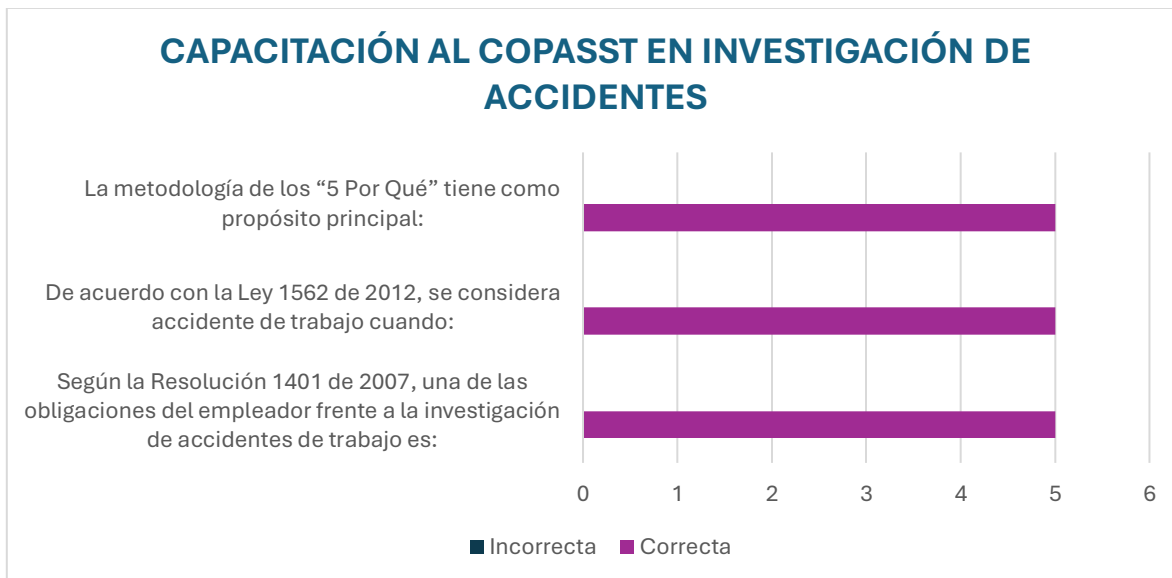
FUENTE: PROPIA

Gráfica 19: Rompiendo Silencios: Conociendo Las Violencias Y La Ruta De Atención Para Las Mujeres



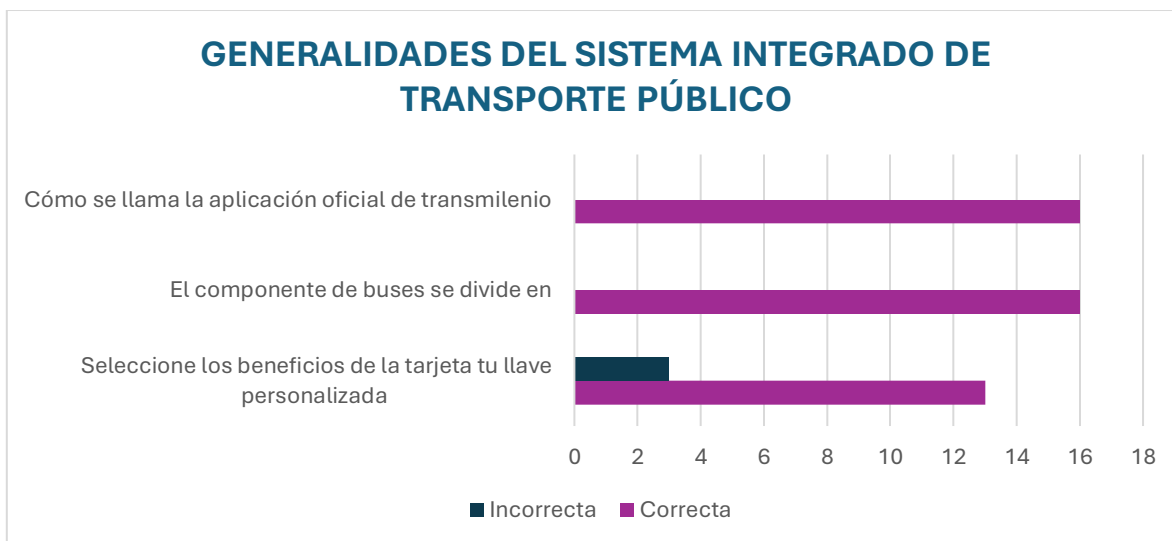
FUENTE: PROPIA

Gráfica 20: Capacitación Al Copasst En Investigación De Accidentes



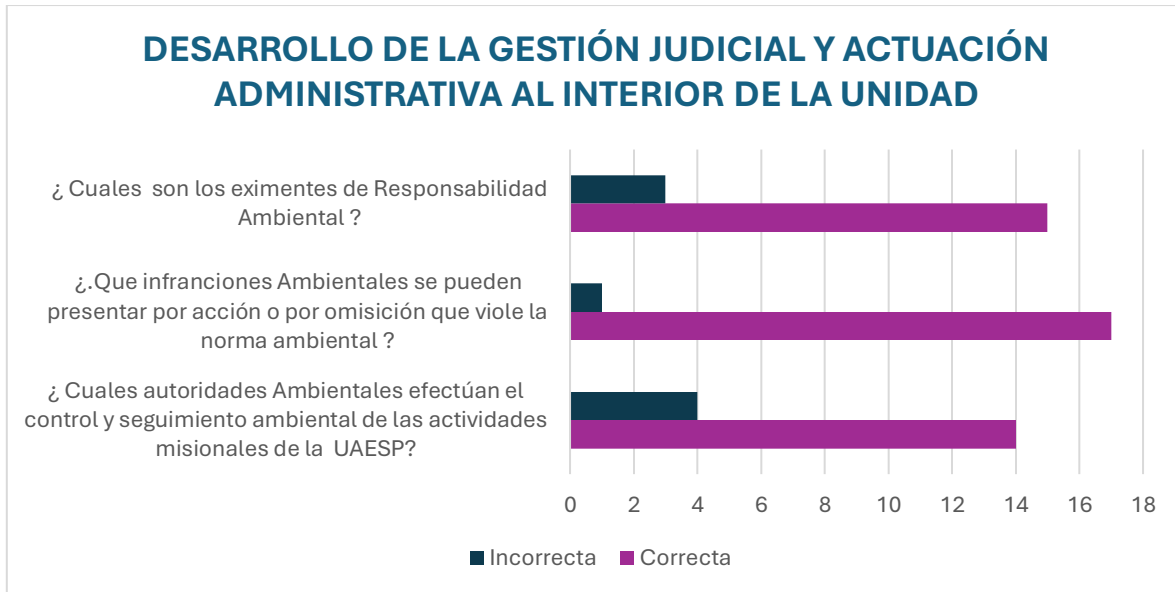
FUENTE: PROPIA

Gráfica 21: Generalidades Del Sistema Integrado De Transporte Público



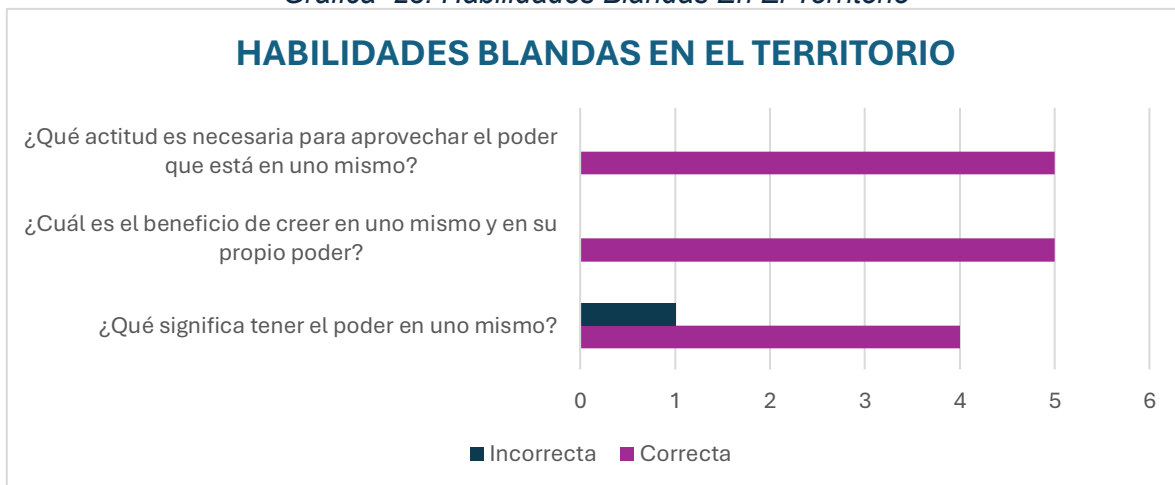
FUENTE: PROPIA

Gráfica 22: Desarrollo De La Gestión Judicial Y Actuación Administrativa Al Interior De La Unidad



FUENTE: PROPIA

Gráfica 23: Habilidades Blandas En El Territorio



FUENTE: PROPIA

Análisis:

Se aplicó la medición en 11 de 12 jornadas realizadas, los datos de las jornadas Fuentes no convencionales de energía, y Cultura del agua y estrategias para el consumo sostenible fueron registradas por los facilitadores externos. En este sentido, De 29

preguntas formuladas en temas asociados a las jornadas, se obtuvo 472 registros, de los cuales 415 fueron correspondieron a respuestas correctas, 57 incorrectas según los resultados de la aplicación del formulario de asistencia.

Esto representa un índice de aprendizaje del **87 %** sobre los temas trabajados durante las jornadas evaluadas del último trimestre.

DIFICULTADES

Para el último trimestre, se identificaron las siguientes dificultades:

1. Poca disponibilidad de tiempo para asistir a las jornadas convocadas, debido al inicio de los cierres de gestión y la formulación de la siguiente vigencia, lo cual impactó la cobertura.
2. La multitarea se convierte en un factor que afecta la capacidad de concentración y, por lo tanto, el aprendizaje. Se escucha la información, pero la participación y la apropiación del conocimiento requerido en las jornadas se ve disminuido para la aplicación en el mediano y largo plazo.
3. Tiempo limitado para la ejecución del diplomado en Sistemas de Georreferenciación ARCGIS, lo que obligó a programar jornadas presenciales de tiempo completo durante los dos últimos meses.

RETOS

1. Realizar las jornadas contratadas conforme a lo programado, lo cual exige una planeación contractual efectiva y una coordinación oportuna entre las dependencias y los procesos involucrados.
2. Motivar al personal a no detener sus procesos de aprendizaje. La formación y la capacitación constante son una ganancia para la vida; sin embargo, el propósito y la disciplina son decisiones personales.
3. Asegurar la articulación institucional en la formulación de los planes para la vigencia 2026, con el fin de optimizar tiempos y reducir el número de jornadas a nivel organizacional.

CONSOLIDADO VIGENCIA 2025

Con el fin de determinar el avance consolidado en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025, hemos retomado los análisis presentados, así:

ANÁLISIS CUALITATIVO

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

Se realizaron en el año cuatro jornadas de ONBOARDING, en las cuales participó un total de 24 servidores(as) públicos. Cada una de las jornadas fue exigiendo cambios respecto de la anterior, dadas las necesidades y retroalimentación de los participantes frente a cada una de ellas. En la búsqueda de aportar a la adaptación en el entorno y cultura organizacional UAESP, se generaron jornadas orientadas tanto al conocimiento de la organización como al aprendizaje de las herramientas y procesos específicos para su aplicación en el puesto de trabajo.

En este ciclo, fue fundamental contar con la organización previa de la agenda, la identificación de temas y formadores, los horarios y disponibilidad de espacios, así como la identificación de los grupos focales a los cuales se dirige la formación.

A continuación, se relacionan los temas agendados en jornada de ONBOARDING en la vigencia 2025:

PROCESO RESPONSABLE	TEMA(S)
SAF	Bienvenida y apertura
Proceso de Direccionamiento Estratégico	Contexto estratégico institucional
	Misión - Visión
	Organigrama
	Introducción al SIG - MIPG
	Indicadores.
	Gestión Integral de riesgos

Proceso de Gestión de Talento Humano	Valores institucionales
	Recorrido Físico
	Entrega de kit de bienvenida
	Prestaciones sociales y beneficios
	Situaciones Administrativas
	Seguridad y Salud en el Trabajo
	Planes y Programas (Bienestar - PIC)
	Entrenamiento en puesto de trabajo - apadrinamiento
Procesos Misionales	Subdirección de Recolección Barrido y Limpieza
	Subdirección de Aprovechamiento
	Subdirección de Disposición Final
	Subdirección de Funerarios y Alumbrado Público
Proceso de Gestión de las Comunicaciones	Presentación del propósito y metas del proceso
	Uso de imagen institucional
Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información:	Presentación del propósito y metas del proceso
	Herramientas básicas de uso en puesto de trabajo
Proceso de Gestión de evaluación y mejora	Presentación del propósito y metas del proceso
	Lineamientos generales del proceso
Proceso de Gestión de Asuntos Legales	Presentación del propósito y metas del proceso
	Generalidades de la Gestión contractual
Proceso de Gestión Documental	Presentación del propósito y metas del proceso
	Generalidades de la gestión documental institucional
	Instrumentos y herramientas archivísticas
Proceso de apoyo logístico	Presentación del propósito y metas del proceso
	Entrega de puesto de trabajo e inventario de bienes asignados
Control Disciplinario interno	Presentación del propósito y metas del proceso
	Código General Disciplinario
Proceso de Servicio al ciudadano	Presentación del propósito y metas del proceso
	Canales de Atención

	Tratamiento y atención de PQRS
Proceso de Gestión Financiera	Presentación del propósito y metas del proceso
	Lineamientos generales del proceso

De forma adicional, se acompañó cada jornada con cursos ofrecidos por el Aula del Saber, que acompañaron el entrenamiento en puesto de trabajo, desde las dependencias se asignó un padrino/madrina a cada uno de los servidores de manera que esta persona acompañaría el proceso de introducción al equipo de trabajo y familiarizaría al nuevo allegado al equipo con los temas de dependencia.

Ciclo 2 – Reinducción

En articulación con la jornada de Onboarding, se realizó la reinducción en Procesos Misionales, con el fin de profundizar en la comprensión de qué hacemos, para quién lo hacemos y por qué lo hacemos.

Durante una jornada en modalidad híbrida, se socializaron temas relacionados con la Gestión Integral de Residuos, abordados por la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza; la Subdirección de Aprovechamiento; la Subdirección de Disposición Final; y la Subdirección de Funerarios y Alumbrado Público, analizando el ciclo misional y su interrelación.

La actividad contó con la asistencia de solo 23 personas, lo cual invita a reflexionar sobre el interés de los servidores y contratistas, en todos los niveles, por fortalecer su conocimiento frente a la misión institucional y vinculándose desde su vinculación a la identidad organizacional.

Por otra parte, se realizó la reinducción en la Plataforma Estratégica Institucional. Es de destacar que estas jornadas se llevaron a cabo en modalidad híbrida, con el propósito de facilitar el acceso a los funcionarios que no podían asistir de manera presencial, así como a quienes se encontraban en teletrabajo o en territorio durante el horario programado. No obstante, se ha evidenciado que, pese a la habilitación de estos espacios de acceso, no se alcanza el quórum esperado, señalándose de manera general la falta de disponibilidad debido a la carga laboral.

Ciclo 3 – Formación de directivos

Como resultado de la alianza con la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP, se gestionó el acceso al curso de inducción a la alta gerencia del Estado colombiano “Bienvenidos al servicio público”, dirigido a directivos y asesores, el cual fue programado para 16 cargos identificados. De estos, se contó con la participación de 4 asistentes, quienes obtuvieron la certificación correspondiente.

Debido al nivel de participación registrado, los dos talleres de formación en habilidades blandas que habían sido programados especialmente para este nivel en modalidad presencial no pudieron llevarse a cabo por parte de la Universidad en esta oportunidad, por lo que se suspendió su realización.

Esta situación invita a continuar promoviendo y fortaleciendo la participación de los gerentes públicos en los espacios de capacitación y formación en temas transversales, los cuales contribuyen al fortalecimiento del liderazgo, así como al mejoramiento del clima y la cultura organizacional.

Ciclo 4 – Bilingüismo

Se divulgó el curso virtual de inglés ofrecido por el SENA, bajo modalidad virtual, con sesiones sincrónicas semanales y cinco niveles disponibles, cada uno con una duración de 48 horas. Estos cursos fueron ofertados a través del buzón Ser&Saber como una alternativa de formación autónoma.

Pese al interés manifestado en el diagnóstico de necesidades de capacitación, no se registró una amplia inscripción. Algunos funcionarios señalaron que este no corresponde al tipo de formación que esperan recibir, ya que en este tipo de cursos suele preferirse la modalidad presencial. No obstante, esta modalidad no es posible en alianza con el SENA sin contar con un número mínimo de estudiantes garantizado, lo cual representa una dificultad adicional dado el tamaño de la planta de personal de la entidad.

Ciclo 5 – Gestión del conocimiento y la innovación

En este ciclo de aprendizaje fueron fundamentales las apuestas distritales, orientadas a motivar y estimular la innovación como un compromiso de las entidades. Lo anterior permitió contar con una amplia oferta de cursos, talleres y diplomados, facilitando el acceso a la formación gracias a las diferentes modalidades disponibles.

Asimismo, se logró vincular el programa Propulsor de Compensar como aliado estratégico, brindando un diplomado en alianza con la EAN. Este proceso tuvo una buena acogida por parte de los participantes y contribuyó a fortalecer la percepción frente a la oferta de formación gratuita proporcionada por algunos aliados.

Ciclo 6 – Empoderamiento digital

En articulación con el ciclo anterior, se divulgaron cursos orientados a apoyar la innovación, promoviendo el manejo y uso de herramientas que se vinculan con nuevas formas de hacer las cosas. Esto permite generar adaptaciones en los puestos de trabajo y mejorar el desempeño para la obtención de resultados positivos en las apuestas organizacionales.

Igualmente, se realizaron jornadas dirigidas a fortalecer la seguridad informática, buscando la apropiación de los lineamientos internos que orientan la adopción de nuevas tecnologías de la información, así como el fortalecimiento de la transparencia y la accesibilidad en la información pública.

Ciclo 7 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad

Se destaca este ciclo como uno de los de mayor impacto a nivel institucional, al abarcar ampliamente el conocimiento de la entidad desde cada uno de sus procesos, permitiendo comprender la funcionalidad de las diferentes dependencias, así como sus saberes y enfoques.

En términos de gestión y abordaje de temas, fue uno de los ciclos de mayor envergadura, con la realización de 32 actividades. A través de estas jornadas se fortaleció el

conocimiento organizacional mediante el abordaje de los procesos institucionales y se aportó al fortalecimiento de equipos como el COPASST, el CCL, los Gestores de Integridad y los Brigadistas, mediante contenidos específicos y pertinentes para cada uno de ellos.

Este ciclo, sumado al Ciclo 9 – Sistemas y Modelos de Gestión, contribuye desde el fortalecimiento del conocimiento a la articulación institucional, con el fin de atender y dar respuesta a las necesidades y apuestas organizacionales, así como al cumplimiento de metas.

Ciclo 8 – Gestión del cambio y proyectos

En este ciclo se destaca no solo la oferta pública y las jornadas internas, sino también el proceso de contratación del diplomado en Sistemas de Información Geográfica (SIG). En este espacio se abordaron los conceptos básicos de los SIG y su importancia en la gestión territorial, así como la relevancia de la analítica de datos a partir del reconocimiento de fuentes, formatos y estándares de calidad de la información geográfica.

El proceso formativo incluyó el uso de herramientas como ArcGIS, orientadas a la resolución de problemáticas territoriales y al desarrollo de productos cartográficos eficaces para la identificación geográfica de datos. Asimismo, permitió integrar los conocimientos adquiridos mediante un caso práctico aplicado a la entidad, desde cada uno de los casos definidos.

Este proceso representa un logro institucional significativo, al contar con la participación de 27 funcionarios, en su mayoría de áreas misionales, quienes previamente habían manifestado la necesidad de esta formación para fortalecer sus funciones y generar mejoras en sus puestos de trabajo.

Ciclo 9 – Sistemas y modelos de gestión

Este ciclo de aprendizaje fue fundamental para comprender la importancia de la articulación de los temas dentro de la entidad. Conocer el funcionamiento organizacional

no es suficiente si no entendemos cómo relacionarnos para alcanzar el cumplimiento de las metas.

Esta articulación se comprende mejor al interiorizar los sistemas de gestión, los cuales regulan los procesos y fomentan un pensamiento transversal orientado a la consecución de objetivos. Asimismo, es necesario implementar cambios en los procesos y procedimientos, evitando reprocesos, reduciendo tiempos y movimientos, y facilitando la obtención oportuna de resultados positivos para la organización.

De esta manera, desde el PIC se buscó generar cambios en la forma de abordar las tareas, promoviendo la comprensión de los sistemas de gestión y el análisis de la interrelación de los diferentes temas a través del abordaje de los sistemas de gestión.

Ciclo 10 – Saber ser

Como seres integrales, los aspectos personales inherentes a nuestra personalidad influyen directamente en la manera en que desempeñamos nuestras labores. Este ciclo resulta fundamental para identificarnos con la cultura organizacional y mejorar el relacionamiento con los demás.

Durante el ciclo se buscó desarrollar competencias como la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, el abordaje de conflictos, la integración cultural, la diversidad, inclusión y equidad. Además, se promovió la búsqueda del equilibrio entre trabajo y vida personal a través del enfoque de la construcción de proyecto de vida, relacionando el equilibrio entre el bienestar personal y laboral.

Este ciclo es clave para mantener un buen clima laboral y mejorar la forma en que enfrentamos la cotidianidad y las dificultades en la interrelación con los demás. Por ello, se realizaron talleres presenciales con formadores expertos, en alianza con la ESAP, fomentando la autorreflexión y promoviendo la adopción de cambios positivos en el actuar humano.

Ciclo 11 – Regulación y Normativa

La normativa y la regulación son aspectos que en el servicio público no se pueden pasar por alto; por el contrario, orientan y regulan la gestión institucional. Por ello, desde el PIC se considera este ciclo como fundamental, ya que el conocimiento de la regulación facilita la gestión y fortalece el quehacer de los colaboradores.

Al abordar temas de diversa índole, contractuales, disciplinarios y relacionados con políticas públicas, entre otros, se atienden los aspectos regulatorios del sector en el que nos desempeñamos, definiendo el alcance de nuestras responsabilidades y el impacto de nuestras acciones desde cada puesto de trabajo.

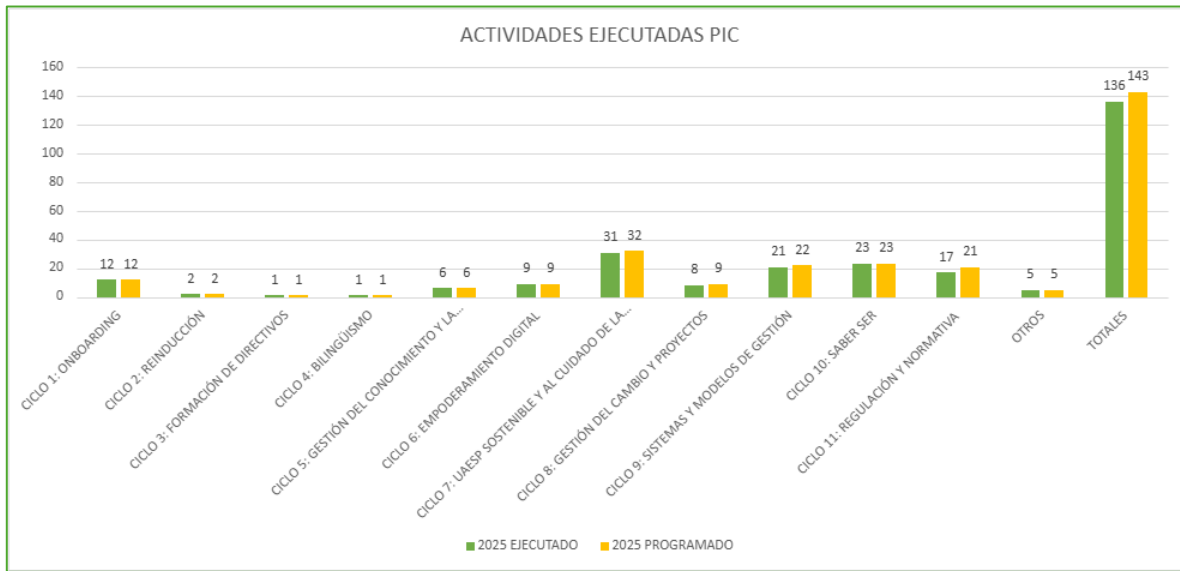
Con los temas abordados, se cubrieron en gran medida los aspectos regulatorios y de interés, tanto particular como general, necesarios para mantener un buen desempeño en el marco del servicio público y en atención a la ciudadanía.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este análisis se presentan las cifras consolidadas de gestión del PIC en 2025, lo que permite evidenciar de otra manera la labor realizada. Asimismo, facilita visibilizar la magnitud de la logística y la articulación de temas, así como la participación de facilitadores y la oferta de aliados, tanto públicos como privados, para desarrollar todos los contenidos requeridos y cumplir con las apuestas establecidas en materia de formación y capacitación durante la vigencia.

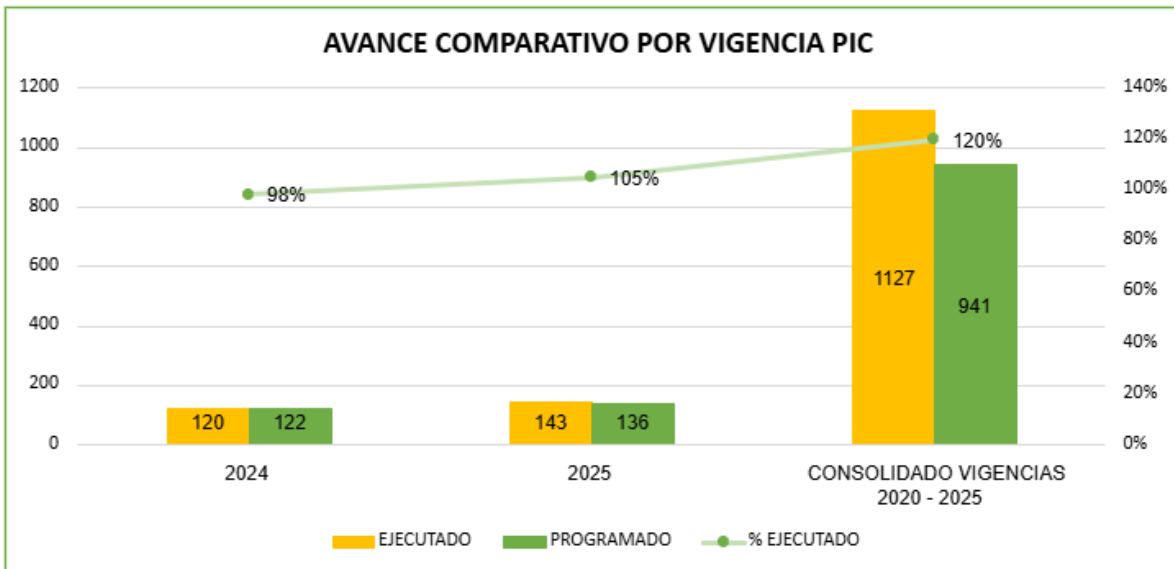
Desde la analítica de datos se puede evidenciar la medición realizada y tomar decisiones para la mejora del plan formulado para la próxima vigencia.

Gráfica 24: Ejecución De Actividades Por Ciclo



FUENTE: PROPIA

Gráfica 25: Comparativo Por Vigencia



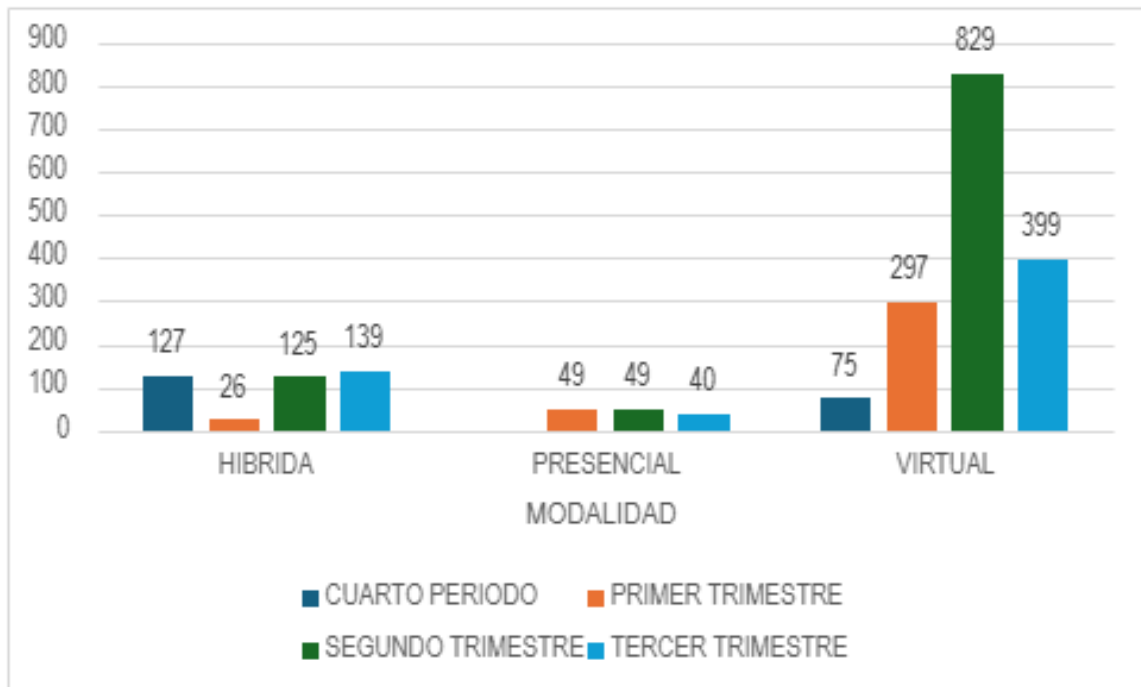
FUENTE: PROPIA

Las cifras reflejan un aumento paulatino en el número de temas y jornadas realizadas desde el PIC en los últimos cinco años, lo cual impacta directamente en el interés de los servidores y colaboradores. En este sentido, resulta fundamental la innovación en las metodologías y la identificación de factores que fomenten la motivación por el aprendizaje

continuo, promoviendo cambios constantes en la forma de hacer las cosas y manteniendo el interés a lo largo del tiempo.

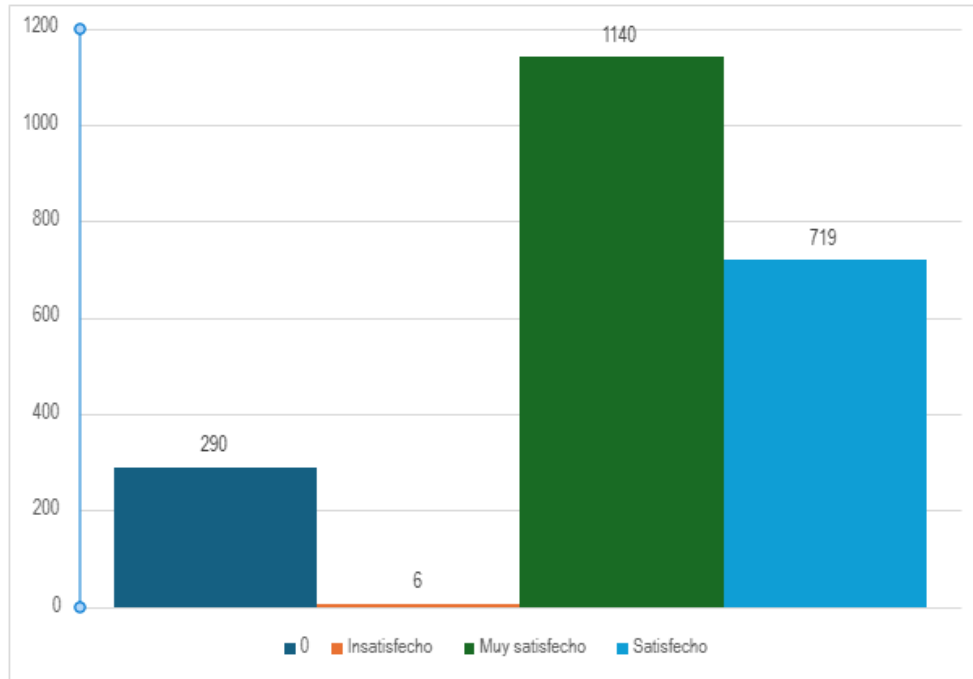
De otra parte, la identificación de las necesidades de aprendizaje es fundamental, de manera que los temas formulados le apunten directamente a la satisfacción respecto de los intereses institucionales y personales, aportando a la mejora en el desempeño de las funciones y obligaciones, según sea el caso.

Gráfica 26: Asistencia Por Periodo



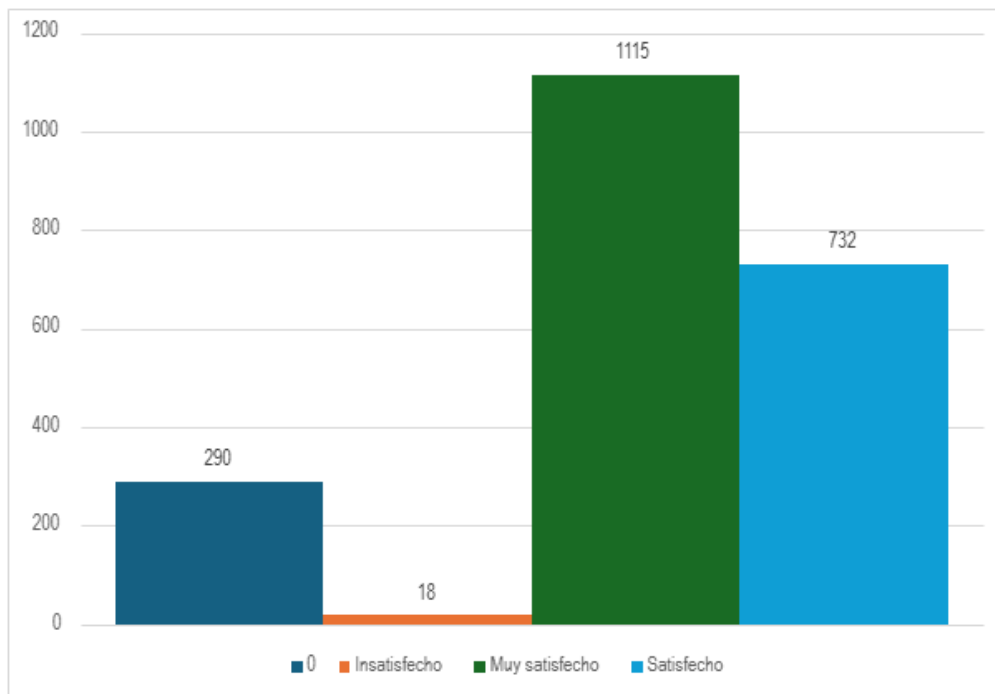
FUENTE: PROPIA

Gráfica 27: Satisfacción - Pertinencia Del Tema



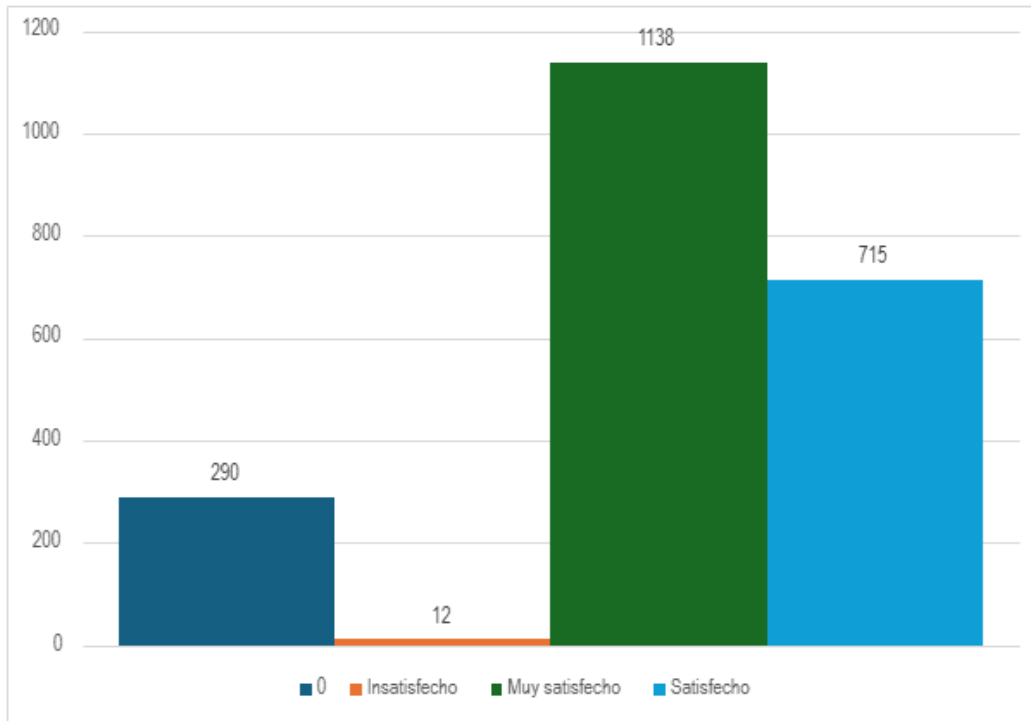
FUENTE: PROPIA

Gráfica 28: Satisfacción - Claridad Del Tema



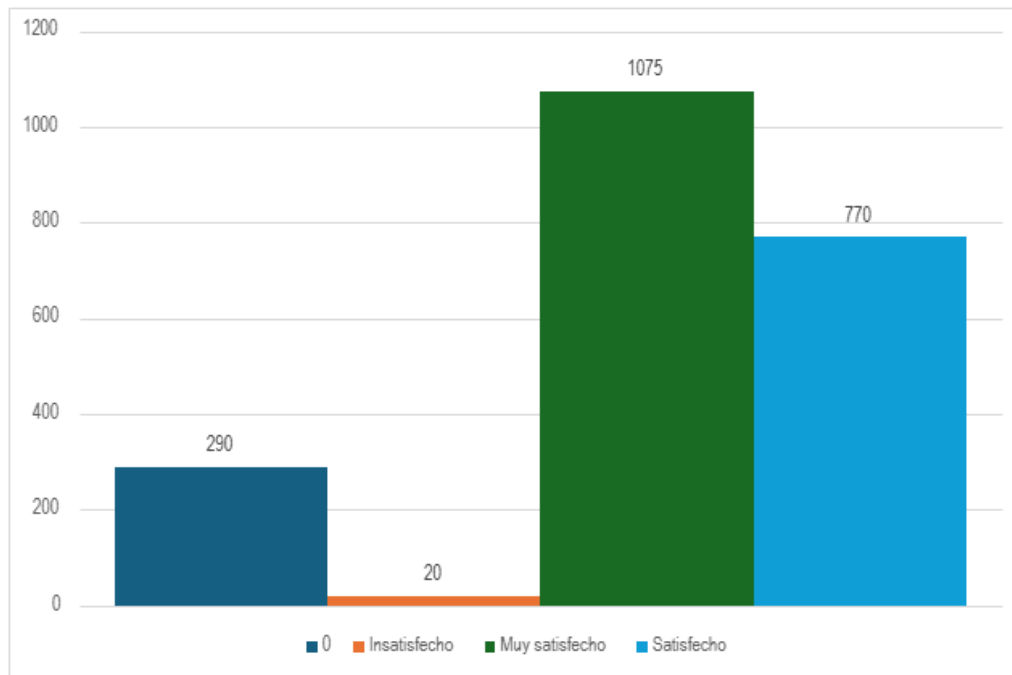
FUENTE: PROPIA

Gráfica 29: Satisfacción – Calidades Del Facilitador



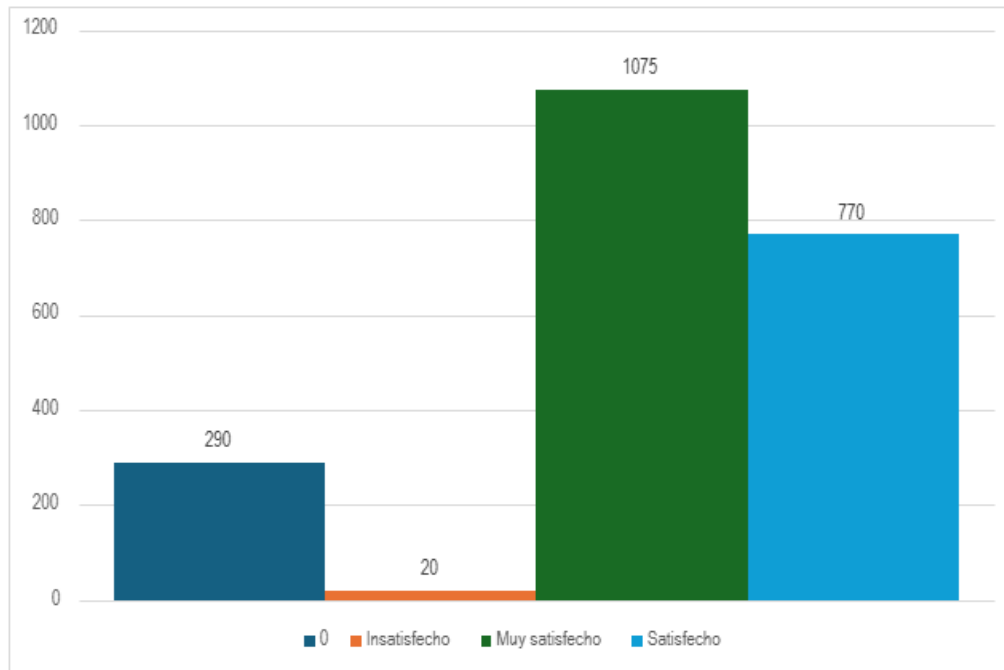
FUENTE: PROPIA

Gráfica 30: Satisfacción – Material Y Recursos



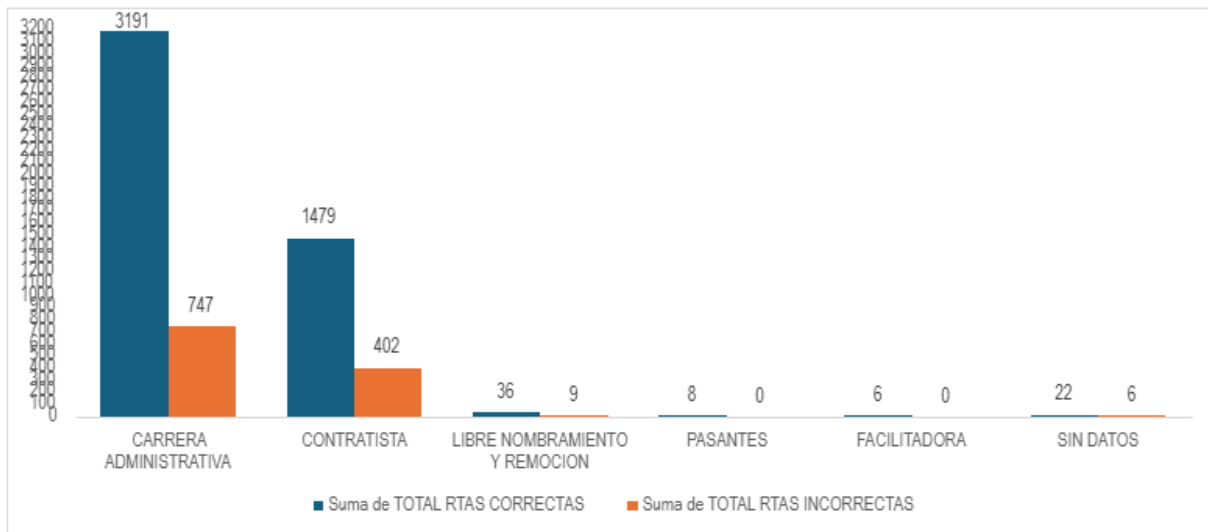
FUENTE: PROPIA

Gráfica 31: Satisfacción – Metodologías Empleadas En La Jornada



FUENTE: PROPIA

Gráfica 32: Evaluación De Conocimiento Por Tipo De Vinculación



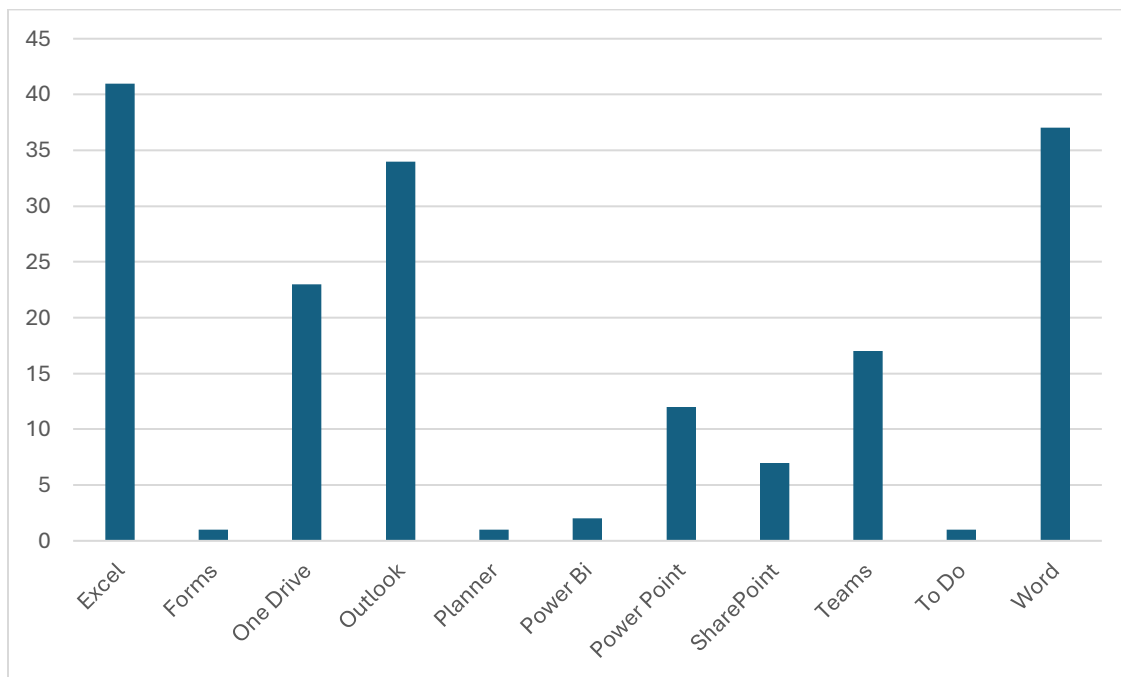
FUENTE: PROPIA

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS

El análisis de datos se da para la vigencia fundamentado en el registro realizado a través del formulario de asistencia, permitiendo recoger datos de cobertura, percepción de los asistentes respecto a la satisfacción y finalmente la evaluación del nivel de aprendizaje.

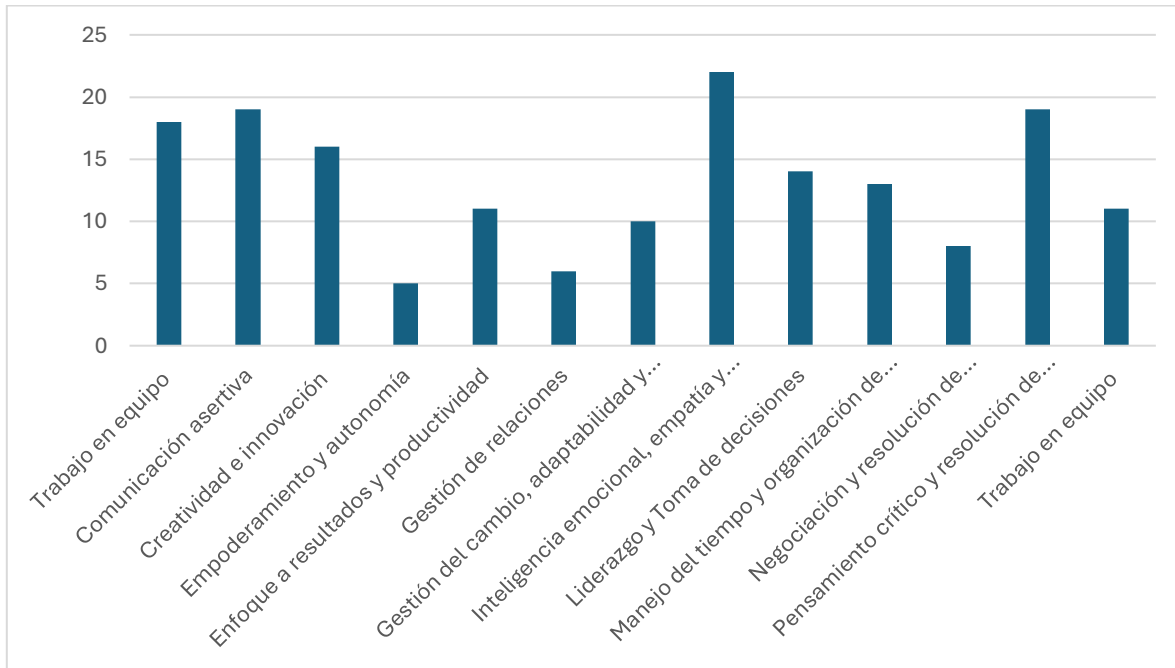
Dentro de este instrumento para el último periodo, fueron incorporadas algunas preguntas de identificación de necesidades individuales, las cuales son parte fundamental para identificar los temas de interés del 2026.

Gráfica 33: Frecuencia De Uso De Herramientas Office



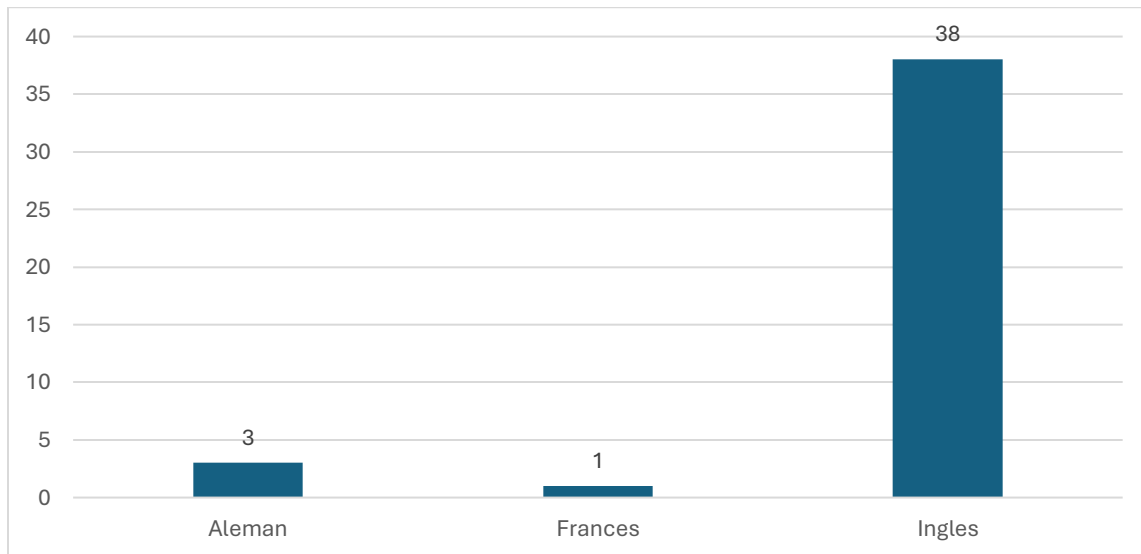
FUENTE: PROPIA

Gráfica 34: Habilidades a fortalecer En El Trabajo



FUENTE: PROPIA

Gráfica 35: Idioma de interés



FUENTE: PROPIA

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 entidad.

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

