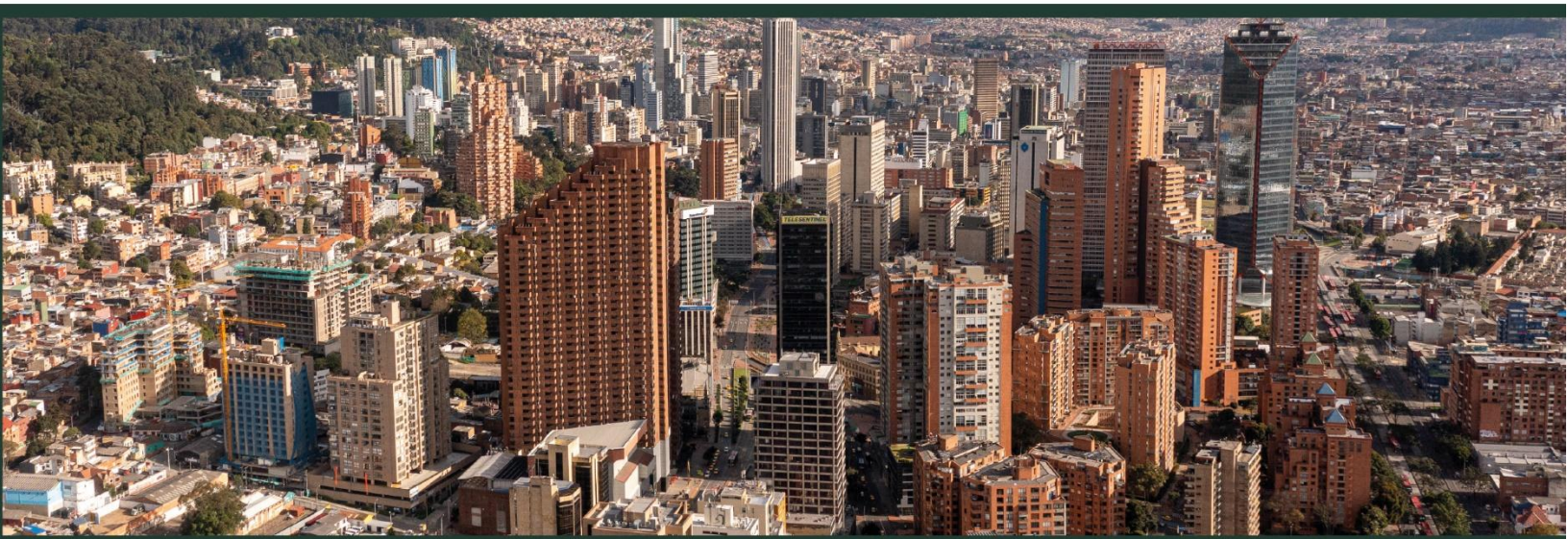




INFORME CONSOLIDADO PRIMER TRIMESTRE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Abril de 2026



UAESP



Armando Ojeda Acosta

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Jorge Alexis Rodríguez

Jesús Eduardo Gil Yaya

Cristian Ricardo Camargo Ortiz

Omar Urrea Romero

María Camila Pedroza Cubides

Juan Camilo Loaiza Ortiz

Helga Johanna Camacho Corzo

Andrea Carolina Maru Ruiz

Diego Alejandro Ossa Urrea

Equipo de trabajo

Equipo de Plan Institucional de Capacitación - Proceso de Gestión de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	6
CONTEXTO DEL TRIMESTRE	6
ANÁLISIS	6
ANÁLISIS CUANTITATIVO	6
ANÁLISIS CUALITATIVO	8
MEDICIÓN DE IMPACTO	10
Cobertura	11
Cumplimiento:	13
Percepción:	14
Aprendizaje:	17
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS	22
INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
DIFICULTADES	23
RETOS	23
RECOMENDACIONES	24

Gráficas

GRÁFICA 1: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.....	6
GRÁFICA 2: EJECUCIÓN TRIMESTRAL DE ACTIVIDADES POR CICLO	7
GRÁFICA 3: ASISTENCIA POR MODALIDAD	11
GRÁFICA 4: ASISTENCIA POR DEPENDENCIA	12
GRÁFICA 5: ASISTENCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	12
GRÁFICA 6: SATISFACCIÓN GENERAL	14
GRÁFICA 7: PERTINENCIA DEL TEMA	14
GRÁFICA 10: CLARIDAD DEL TEMA EXPUESTO	15
GRÁFICA 11: CALIDADES DEL FACILITADOR	15
GRÁFICA 12: MATERIAL Y RECURSOS PRESENTADOS.....	15
GRÁFICA 13: METODOLOGÍAS EMPLEADAS.....	16
GRÁFICA 12: CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO	17
GRÁFICA 13: PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	17
GRÁFICA 14: PROCESO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - ORFEO.....	18
GRÁFICA 15: PROCESO DE SERVICIO AL CIUDADANO Y TIEMPOS DE ATENCIÓN Y RESPUESTAS.....	18
GRÁFICA 16: JORNADA DE CAPACITACIÓN ¡TRAMITE DE PAGOS!.....	19



UAESP



GRÁFICA 17: LA BICICLETA TRANSFORMA EL MUNDO	19
GRÁFICA 18: EDL PERIODO DE PRUEBA	20
GRÁFICA 19: CAPACITACIÓN EN RENDICIÓN DE CUENTAS ACOMPAÑA VEEDURÍA	20
GRÁFICA 20: PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	21
GRÁFICA 21: “TALLER EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL HOMBRE”	21
GRÁFICA 22: “MARTES DE PROCESOS MISIONALES”	22

INTRODUCCIÓN

Las acciones de formación y capacitación ejecutadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondientes al primer trimestre de la vigencia 2026, buscan fortalecer competencias, conocimientos y habilidades individuales y de equipo, guiando a los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad a la profesionalización y al fortalecimiento técnico de los equipos.

Con base en las necesidades identificadas para el presente año, las cuales se reflejan en el Informe de Instrumentos Diagnósticos del Plan Institucional de Capacitación, se pretende incorporar cambios y mejoras respecto del año inmediatamente anterior.

En este informe se responde al registro de los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las recomendaciones de mejora frente a lo ejecutado en el primer trimestre desde la analítica de los datos recopilados.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

CONTEXTO DEL TRIMESTRE

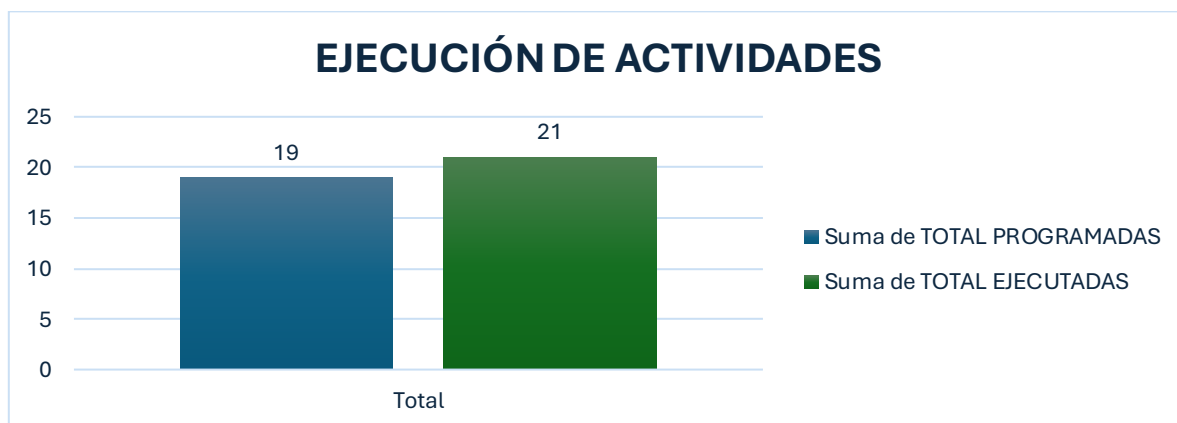
En este trimestre inicial de la vigencia 2026, se introducen desde la ejecución de su cronograma los cambios planteados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, reduciendo considerablemente el número de jornadas programadas respecto de la vigencia anterior, atendiendo la reducción de los ciclos de aprendizaje planteados.

ANÁLISIS

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En atención a lo aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), se contó con una programación de 19 jornadas. De esta programación, se ejecutaron 21 actividades, gestionadas principalmente desde cinco ciclos de aprendizaje de ocho formulados.

Gráfica 1: Ejecución de Actividades



Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta los ajustes y mejoras, las actividades realizadas se respondieron principalmente a aquellos ciclos que atienden las respuestas y necesidades institucionales, permitiendo conocer el funcionamiento institucional, sus procesos y la normatividad que regula la Entidad.

Ciclo 1: Onboarding (inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo)

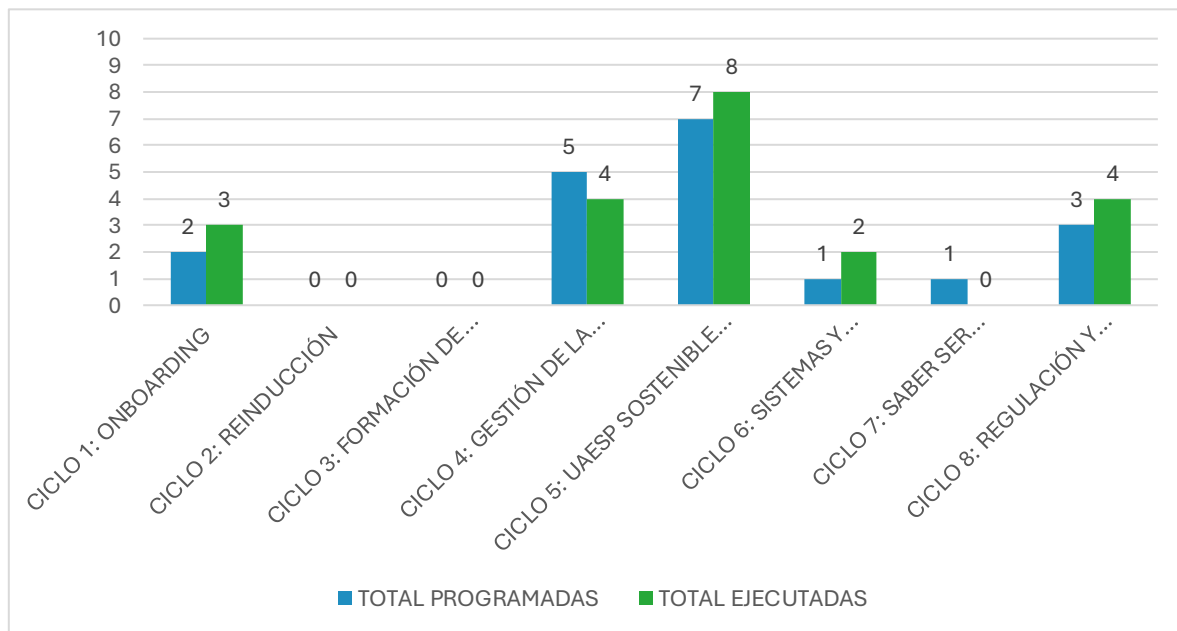
Ciclo 4: Gestión de la Innovación, Datos, Proyectos y Empoderamiento Digital

Ciclo 5: UAESP Sostenible y al Cuidado de la Ciudad

Ciclo 6: Sistemas y Modelos de Gestión

Ciclo 8: Regulación y Normativa

Gráfica 2: Ejecución Trimestral de Actividades por Ciclo



Fuente: Elaboración Propia

ANÁLISIS CUALITATIVO

A partir del Informe de Instrumentos Diagnósticos para el PIC se consolidan los ciclos de aprendizaje, conforme a la estructura del ciclo de vida del servidor público:

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

La primera jornada de onboarding se programó con la participación de 12 asistentes (5 personas por ingreso, 4 personas por ascenso y 3 personas por encargo), esta primera jornada del año permitió el intercambio de ideas y opiniones sobre diversos temas institucionales, siendo muy grata y constructiva la jornada, dada la experiencia de 4 personas antiguas que ascendieron, evidenciando igualmente la oportunidad de crecimiento en el marco del mérito.

En estas jornadas se abordan temas como: la plataforma estratégica institucional y los valores, así como el acercamiento a las generalidades misionales y de los procesos de apoyo de la UAESP.

Adicionalmente, se realizó una jornada alterna a nueve practicantes provenientes de la Universidad Manuela Beltrán y la Universidad Distrital principalmente, en esta vinculación se pretende promover el conocimiento y la apropiación de la cultura y temas institucionales desde un enfoque pedagógico y experiencial a todo nivel y tipo de vinculación.

Se resalta igualmente la atención y énfasis en la importancia de la implementación de la Ruta de Entrenamiento en Puesto de Trabajo, aportando a las observaciones de las auditorías internas y aportando al conocimiento con autonomía en los procesos de formación, sin dejar de apadrinar el proceso desde las dependencias, contribuyendo al cierre de brechas funcionales desde el ingreso a la Entidad.

Ciclo 4: Gestión de la Innovación, Datos, Proyectos y Empoderamiento Digital

Atendiendo los lineamientos distritales frente al aprovechamiento de la oferta pública y las alianzas con expertos para impartir conocimiento sin generar costos para la entidad, se socializó la oferta de capacitaciones ofertadas por entidades como el DASCD, la ESAP, COLCERT y Propulsor - COMPENSAR en temas de gestión de proyectos, presupuesto público, innovación y seguridad digital.

Es así como damos respuesta a la optimización de recursos y austeridad del gasto, trasladando a los expertos del sector público la posibilidad de la transferencia de conocimiento.

Ciclo 5 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad

El primer trimestre se convierte en una oportunidad para el fortalecimiento del conocimiento institucional cobijando temas la cultura de integridad, plataforma estratégica institucional y procesos misionales con el abordaje de temas de interés individual como Evaluación de Gerentes Públicos, Evaluación del Desempeño Laboral, que atienden las necesidades con la oportunidad que exige la normativa vigente con el cubrimiento de los temas desde los entes rectores como el DAFP y la CNSC.

Se gestionaron igualmente jornadas de capacitación focalizadas, en atención a las necesidades de grupos de apoyo institucional como CCL, COPASST y Brigadistas. Este ciclo busca abarcar todos los temas que movilizan y sustentan la gestión institucional.

Ciclo 6 – Sistemas y modelos de gestión

Se dio apertura a este ciclo con el Plan de Ordenamiento Territorial (POT), como uno de los instrumentos que orientan la acción de las entidades territoriales y su articulación con las apuestas distritales.

Acompañados con la divulgación de la oferta de uno de nuestros aliados, la Universidad Externado de Colombia, con el propósito de fomentar la inscripción y participación de servidores(as) públicos(as) en espacios de diálogo y construcción desde la academia.

Ciclo 8 – Gestión del cambio y proyectos

Se realiza socialización de las jornadas programadas en Código General Disciplinario, Proceso de Servicio al Ciudadano y Tiempos de Atención y Respuestas y finalmente Protocolos de Acoso Laboral y Acoso Sexual, aprovechando el conocimiento propio de los facilitadores en este ciclo de manera que el conocimiento sea brindado por expertos en los temas de necesidad institucional.

MEDICIÓN DE IMPACTO

Para lo referente a este ítem, se entiende como impacto todo cambio que puede llegar a darse a partir de los procesos de formación y capacitación, en este caso, asociado a transformaciones en el desempeño, conocimiento o actitudes del talento humano de la entidad.

Tal como se inició en la vigencia anterior, se evaluaron variables como participación o cobertura, la satisfacción frente a las jornadas programadas, y el conocimiento en los aprendizajes y formaciones recibidas.

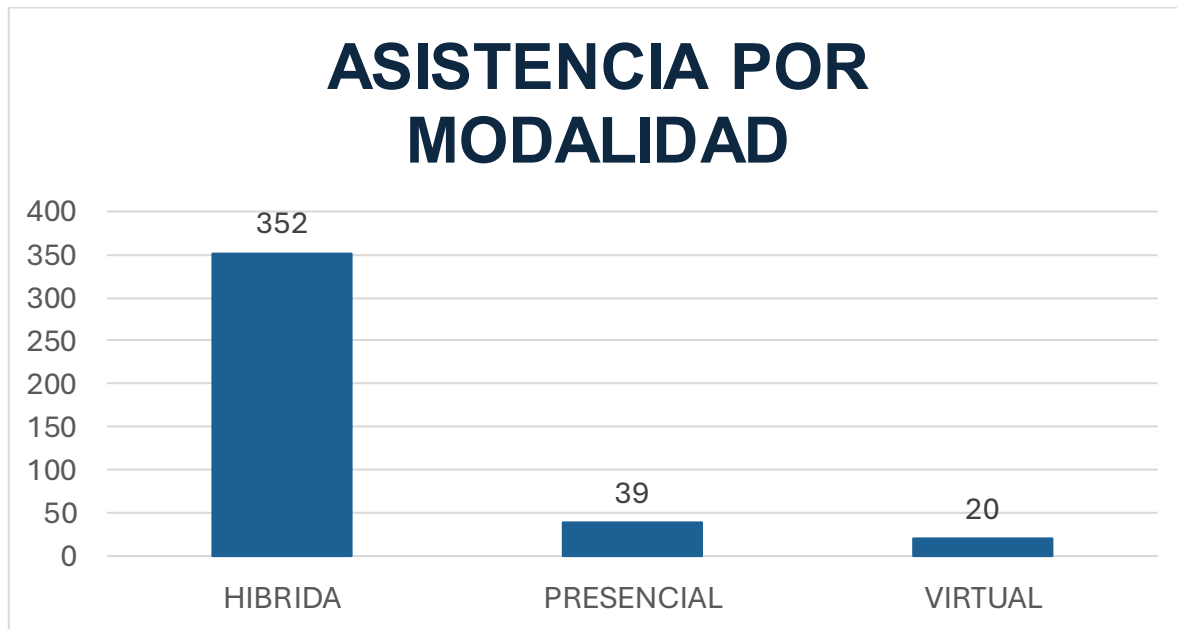
En este sentido, se definieron las siguientes mediciones:

Cobertura

Los registros de cobertura corresponden a las asistencias documentadas durante las jornadas convocadas.

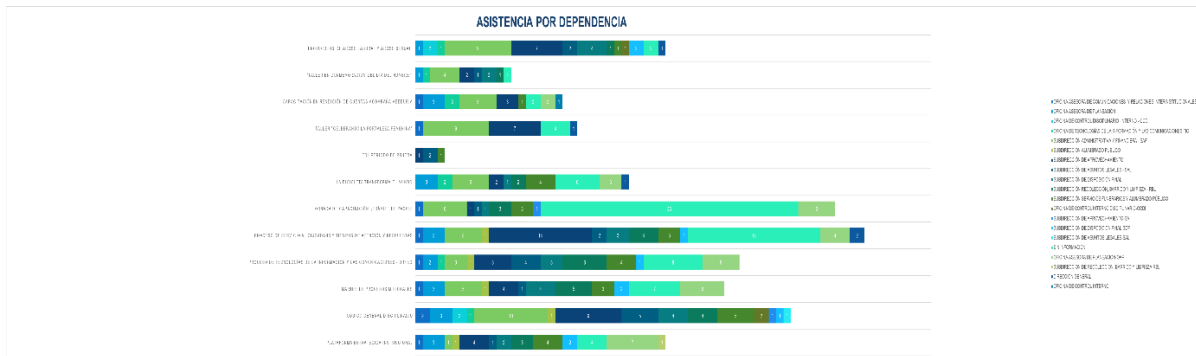
Para el primer trimestre, se registraron **411 asistencias** a un total de **13 jornadas** gestionadas directamente por la Unidad.

Gráfica 3: Asistencia por Modalidad



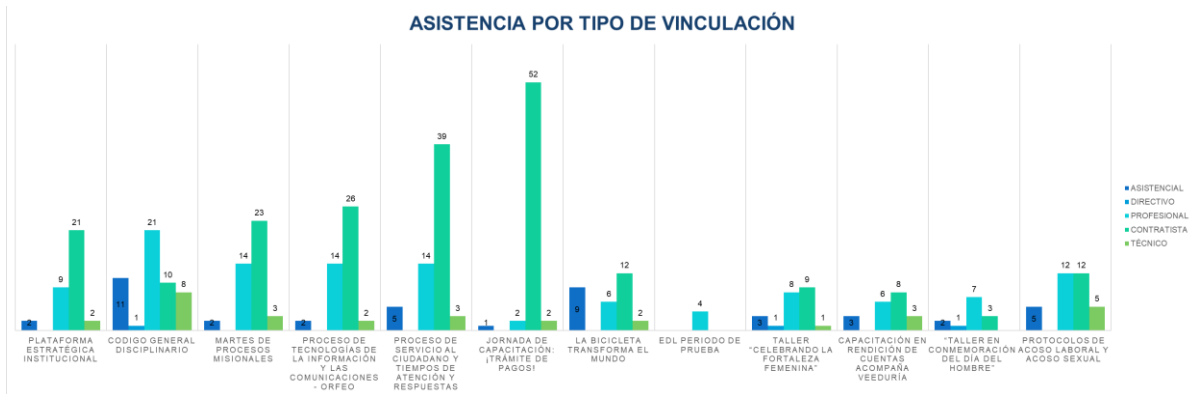
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 4: Asistencia por Dependencia



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 5: Asistencia por Tipo de Vinculación



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Dado el incremento en el número de contratistas vinculados a la Entidad en la vigencia 2026, se evaluará la participación del personal de planta para el indicador de cobertura, midiendo la asistencia a por lo menos una jornada programada por trimestre, en general se registraron 196 asistencias de personal de planta, de un total de 151 cargos provistos con corte a marzo. La mayor participación corresponde a contratistas con un registro de 215 asistencias.

La mayoría de las jornadas están dirigidas tanto a servidores(as) como a contratistas, en este indicador es importante resaltar que, para la vigencia 2026

hubo un aumento en la vinculación de contratistas, lo que impacta directamente la cobertura, superando la vinculación por contrato al número de personal de planta, de 151 cargos activos al mes de marzo, 96 servidores públicos asistieron a por lo menos una jornada de capacitación.

Respecto al cumplimiento de la meta, se alcanzó un 63 % de asistencia por parte del personal de planta para este indicador.

Otro aspecto reflejado en las gráficas muestra que uno de los ajustes para la vigencia fue motivar y estimular el retorno a la presencialidad, buscando recuperar la atención y disposición para el aprendizaje, evitando la multitarea, es así como la mayor asistencia se registra en la modalidad híbrida en las cuales se introduce paulatinamente el retorno a la presencialidad en materia de capacitación

Se destacan las jornadas sobre Proceso de Servicio al Ciudadano y Tiempos de Atención y Respuestas, Código General Disciplinario y Proceso de Tecnologías de la Información y Las Comunicaciones – ORFEO como las que lograron mayor asistencia.

En cuanto a la participación por dependencia, de todas las áreas hubo asistencia a al menos una de las jornadas programadas, resaltando la participación de SAF, seguida por la Subdirección de Aprovechamiento y la Oficina Asesora de Planeación - OAP.

Cumplimiento:

Este índice suma al indicador de ejecución de actividades programadas, está relacionado 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.

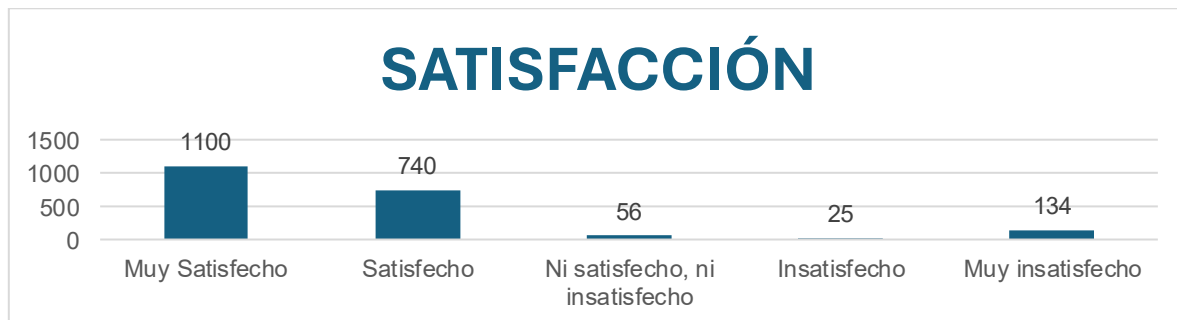
Análisis:

Par el primer trimestre reportó un cumplimiento porcentual del 110 %, con la realización de 21 actividades de las 19 programadas. Lo que implica una ejecución anticipada de temas en el marco del PIC o la ejecución de jornadas adicionales a las ya programadas.

Percepción:

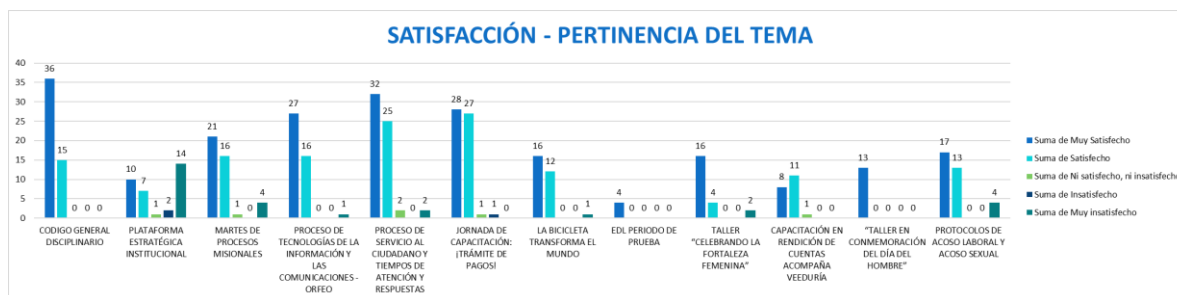
Está medición está programada de forma anual, sin embargo, se incorporó en el formato de asistencia para obtener una tabulación continua de la información y así monitorear el avance. Esto permite tomar las medidas necesarias en caso de resultados negativos durante el periodo.

Gráfica 6: Satisfacción General



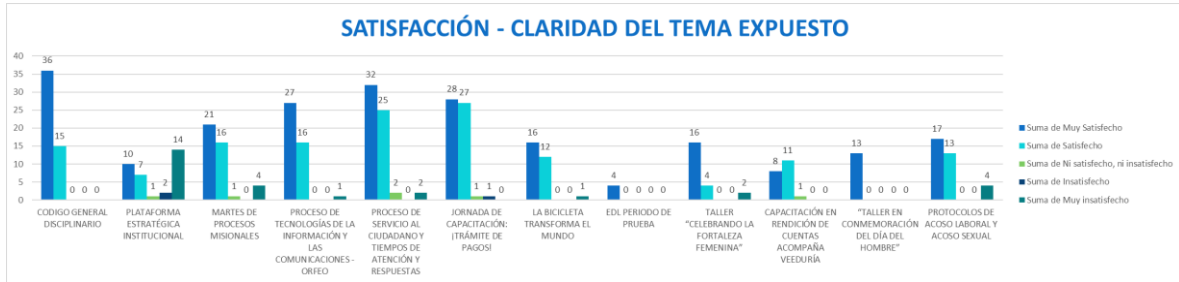
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 7: Pertinencia del Tema



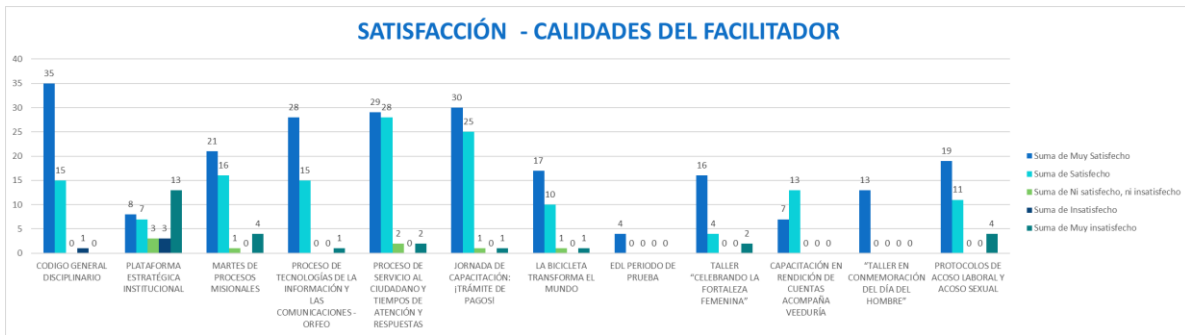
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 10: Claridad del Tema Expuesto



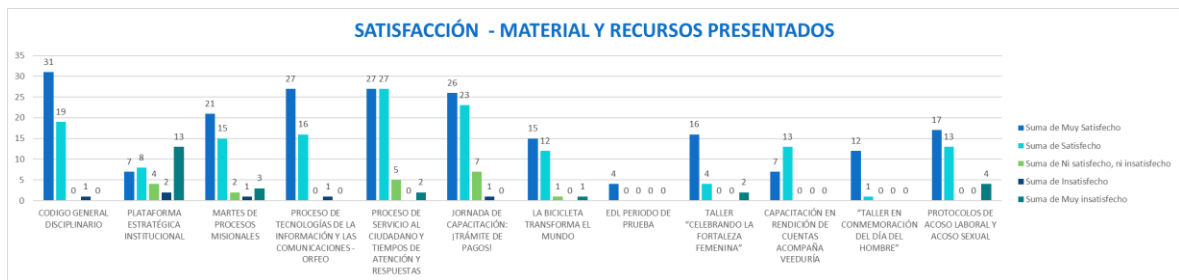
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 11: Calidades del Facilitador



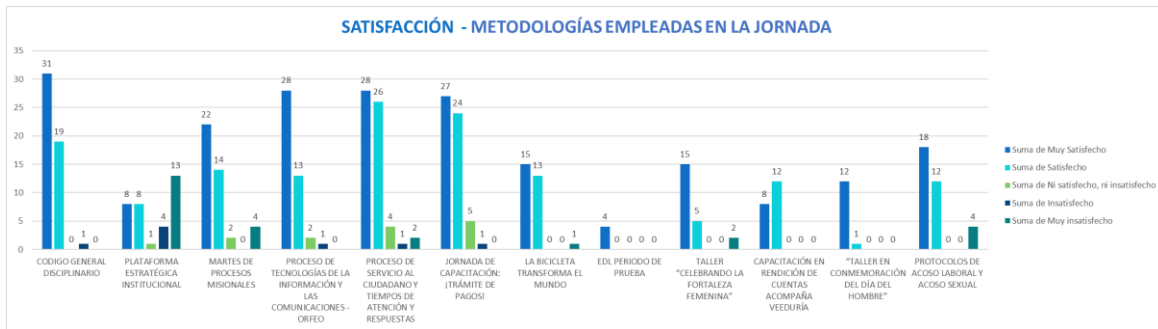
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 12: Material y Recursos Presentados



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 13: Metodologías Empleadas



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Para esta medición se tienen en cuenta únicamente las jornadas propias, no se realiza medición de jornadas de capacitación divulgadas o gestionadas por terceros. No obstante, de 2055 registros del trimestre, 740 se encuentran en el rango de "satisfecho" y 1100 en el rango de "muy satisfecho", correspondientes a 12 jornadas evaluadas.

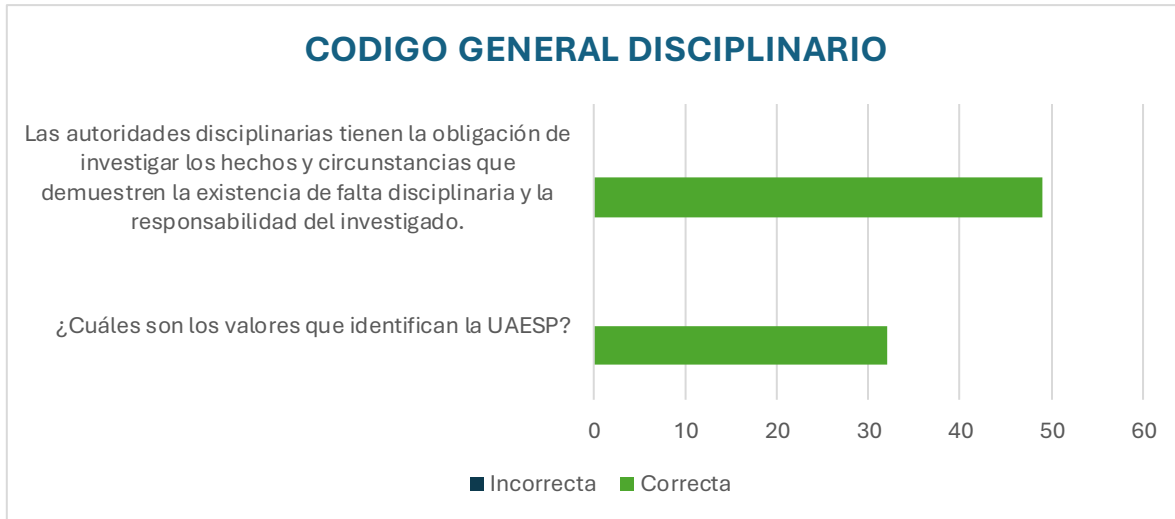
Para el trimestre, 159 asistentes registraron "insatisfecho" y "muy insatisfecho" en alguno de los criterios evaluados: pertinencia del tema, claridad en la exposición, cualidades del facilitador, materiales y recursos presentados, y metodologías empleadas, con mayor número en estos criterios la jornada de capacitación: ¡Trámite De Pagos!

Se resaltaron, bajo los niveles de satisfacción, se resaltaron dos jornadas, Código General Disciplinario y Proceso de Servicio al Ciudadano y Tiempos de Atención y Respuestas.

Aprendizaje:

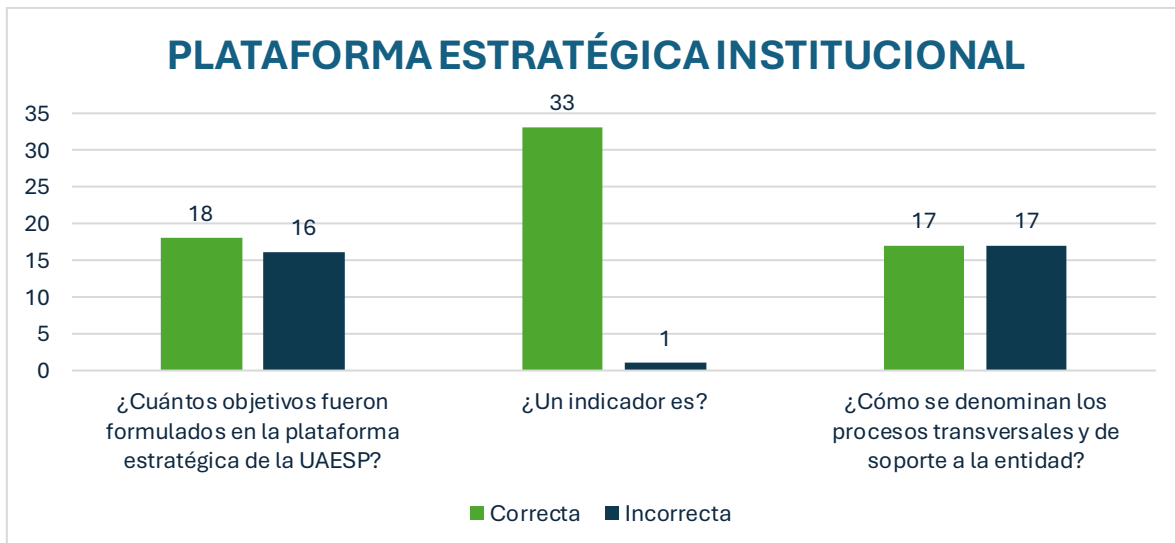
Metodología basada en tres preguntas mínimas al finalizar cada jornada, con el fin de evaluar el conocimiento adquirido. Esto arrojó un índice de respuestas suficiente y personalizado respecto al tema desarrollado.

Gráfica 8: Código General Disciplinario



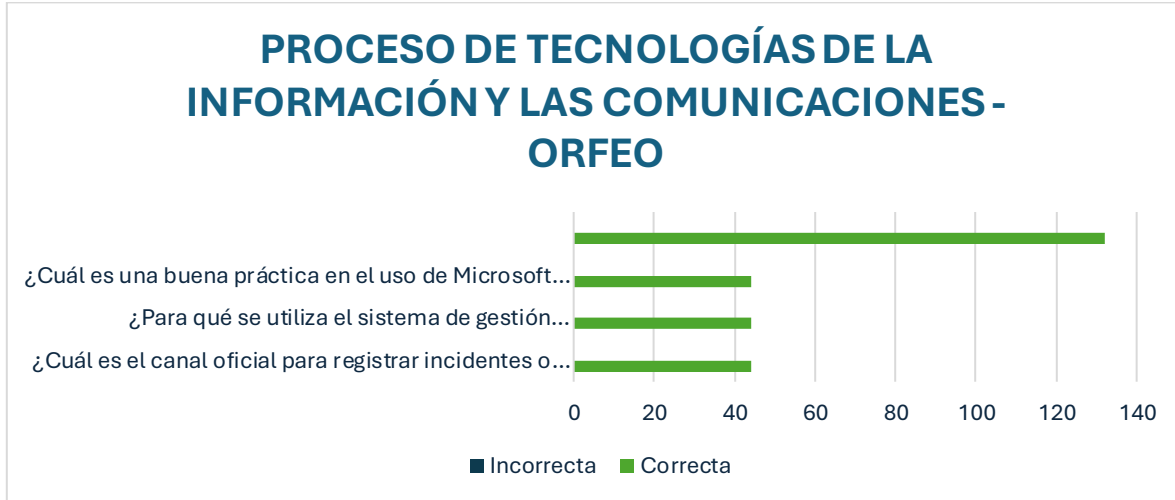
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 9: Plataforma Estratégica institucional



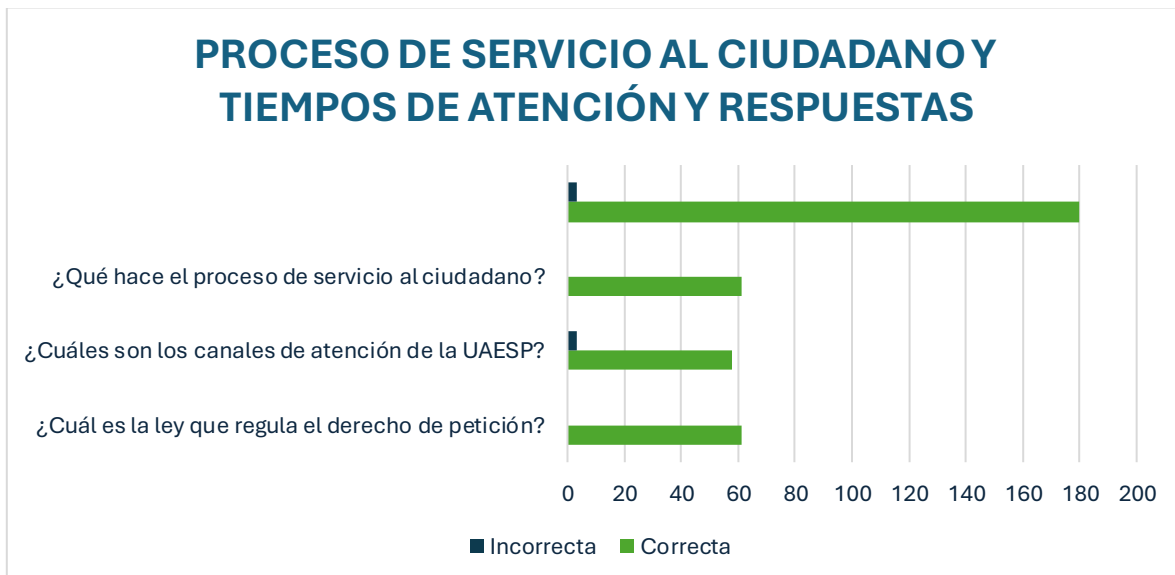
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 10: Proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - ORFEO



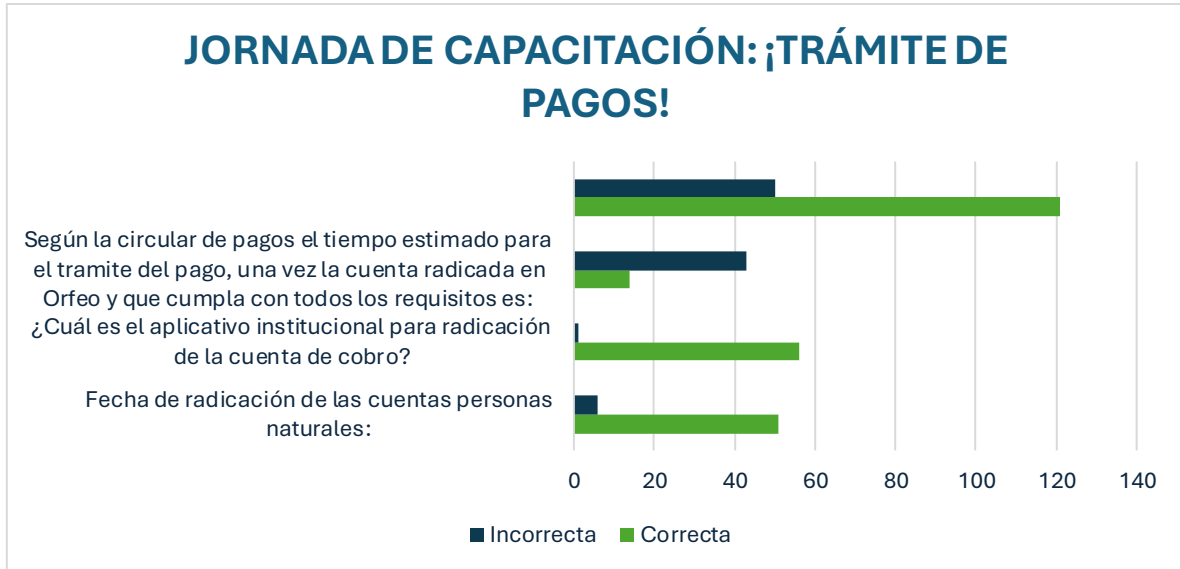
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 11: Proceso de Servicio al Ciudadano y Tiempos de Atención y Respuestas



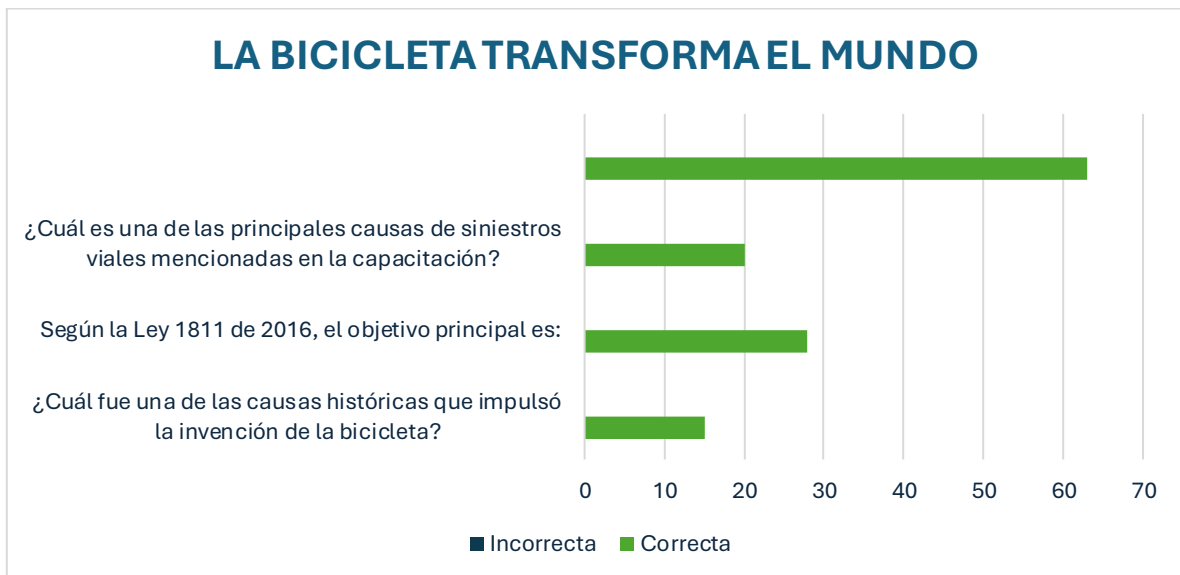
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 12: Jornada de Capacitación ¡Trámite de pagos!



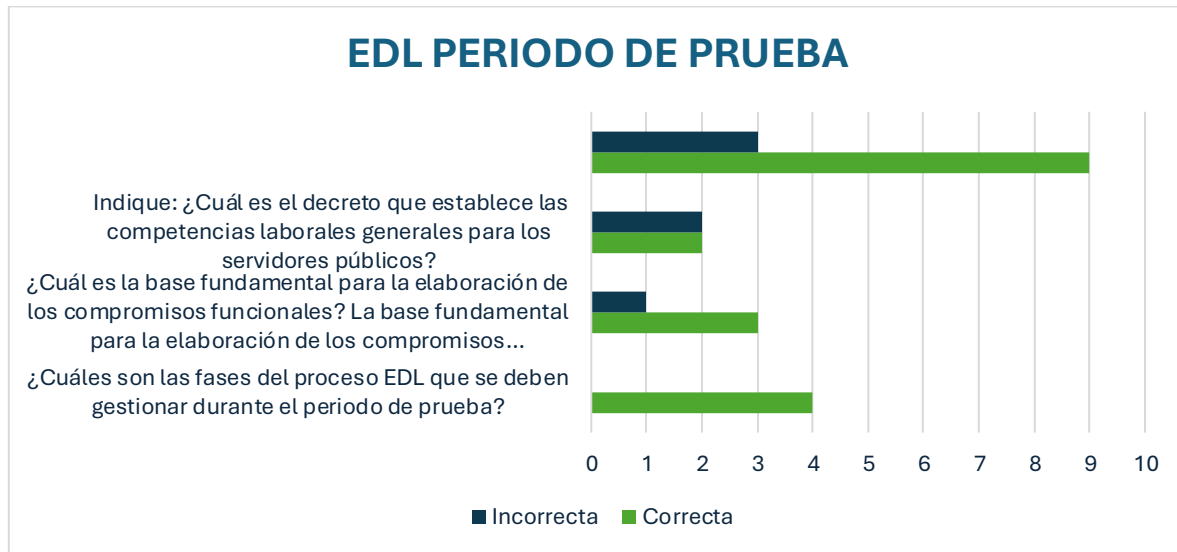
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 13: La Bicicleta transforma el mundo



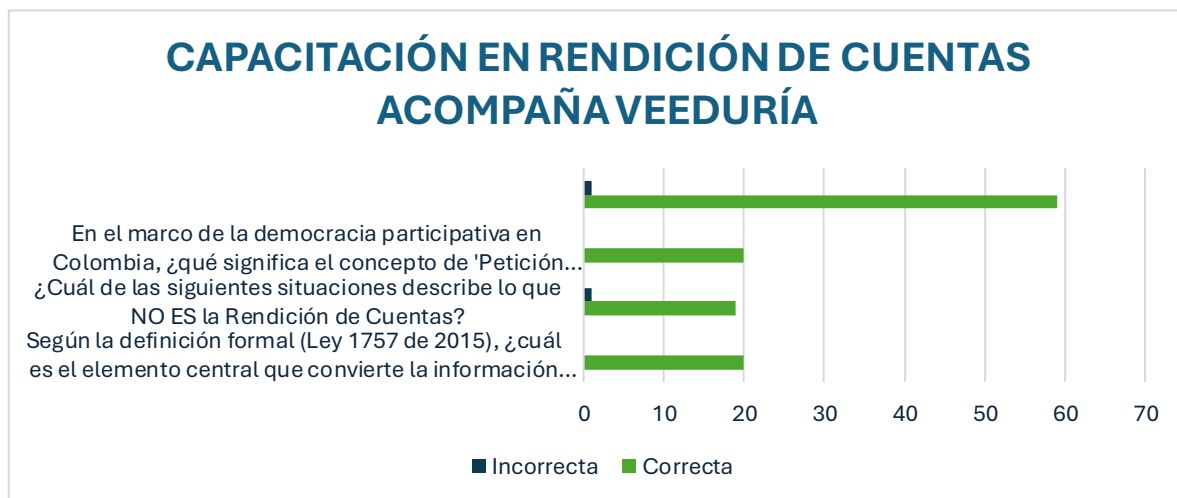
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 14: EDL periodo de Prueba



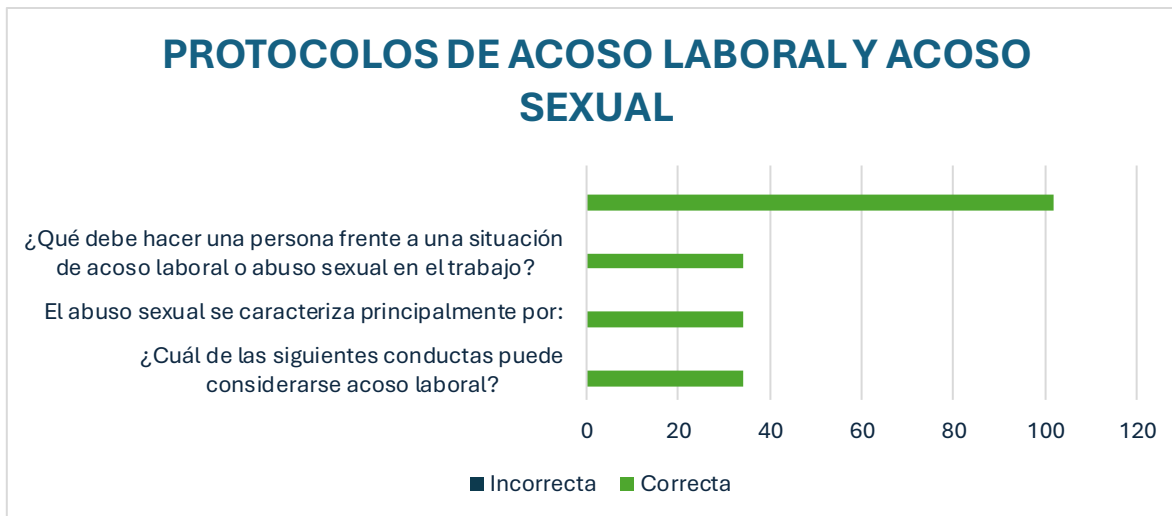
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 15: Capacitación en Rendición de Cuentas Acompaña Veeduría



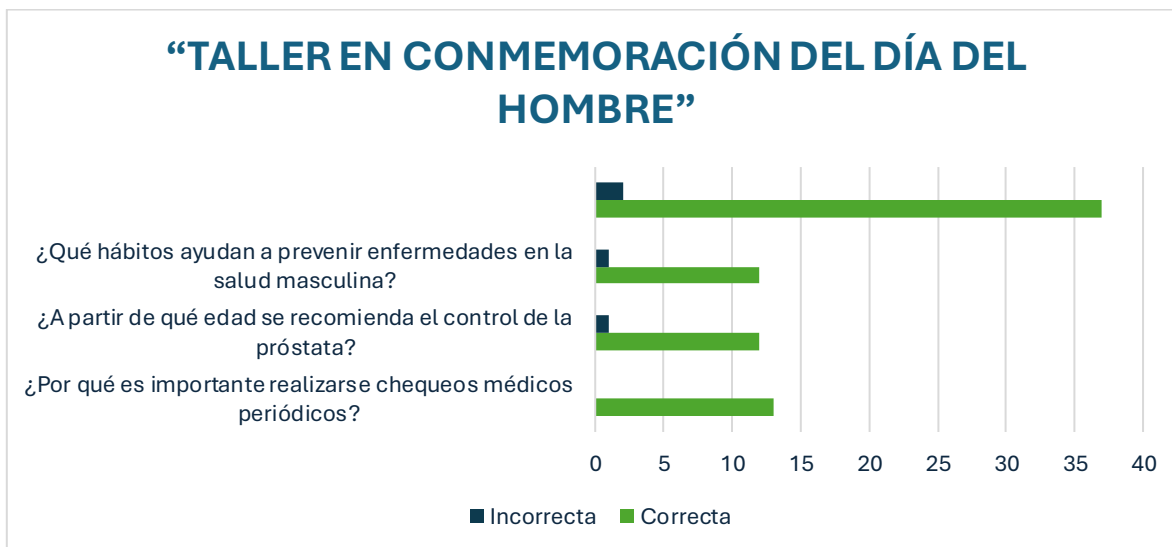
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 16: Protocolos de Acoso Laboral y Acoso Sexual



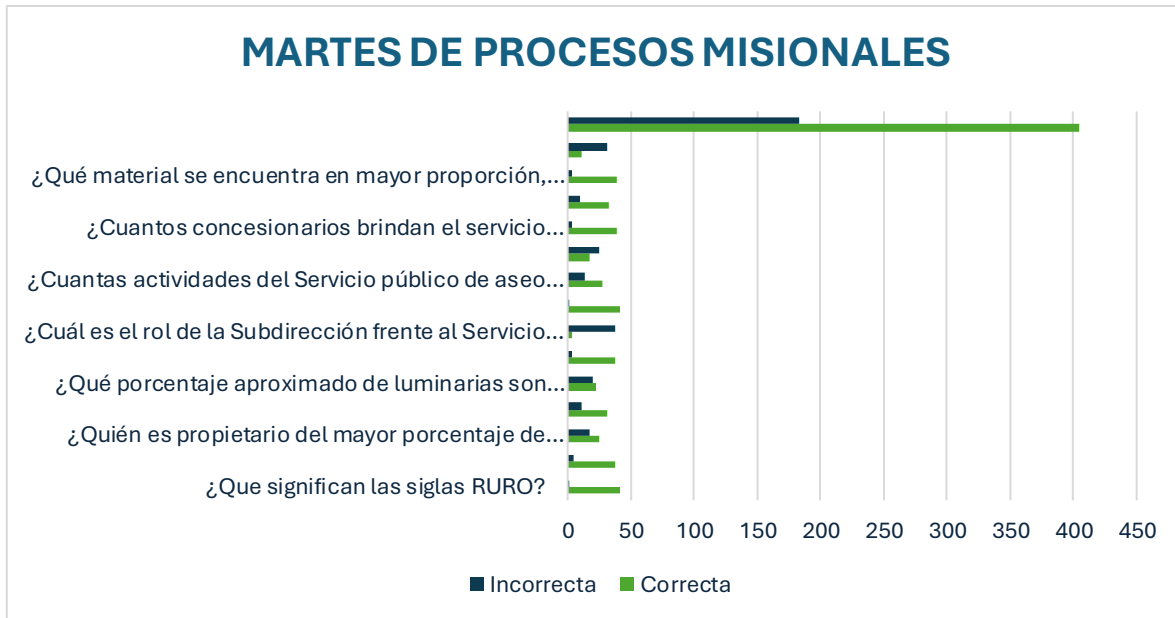
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 17: “Taller en conmemoración del día del hombre”



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 18: “Martes de Procesos Misionales”



Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

En la aplicación de preguntas para validar el aprendizaje, realizada en las 12 jornadas de formación y capacitación evaluadas, se obtuvieron 1561 respuestas, de las cuales 1199 fueron correctas y 362 incorrectas, según lo indicado por los asistentes.

Esto representa un índice de aprendizaje del **77 %** sobre los temas trabajados durante las jornadas del primer trimestre.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS

Se toma como base la información de los formularios de asistencia diligenciados por los asistentes a las jornadas, estos permiten medir la percepción, y atención activa, no solo su presencia, pudiendo determinar datos de la apropiación de los contenidos y la calidad percibida de las jornadas.

INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, como un plan que aporta al cumplimiento de logros y metas institucionales, está directamente relacionado con otros instrumentos de seguimiento como el Plan de Acción Institucional (PAI), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el indicador de ejecución de actividades del Proceso de Gestión de Talento Humano, relacionado con el cronograma de capacitación; razón por la cual es necesario trabajar

DIFICULTADES

Para el periodo, se identificaron dificultades en relación con:

1. Aumento en la participación de contratistas en contraste con la de servidores/as públicos: Se requiere fortalecer la divulgación oportuna y el acompañamiento por parte de jefes de dependencia, estimulando la participación y motivación para el aprendizaje.
2. Cambio en el predominio de la modalidad virtual que resaltaba en asistencia para el 2025. Aunque responde a criterios de cobertura por las modalidades de trabajo facilitando la logística, se pretende retornar a la presencialidad en las jornadas de capacitación.
3. La Ley de garantías limita la viabilidad de contratar los temas planteados en el PIC para el primer semestre, razón por la cual se restringe la ejecución presupuestal.

RETOS

1. Aumentar el compromiso de las dependencias para priorizar y respaldar la asistencia a las jornadas de formación en los temas que agregan valor a su gestión.

2. Continúa siendo una dificultad que los facilitadores internos se permitan explorar y aplicar metodologías activas que contrarresten la monotonía de las jornadas y promoviendo mayor participación de servidores/as y colaboradores según el tema.
3. Consolidar una agenda anticipada que permita prever y poner en conocimiento de los servidores y colaboradores los temas a gestionar con el fin de aumentar la asistencia y el facilitar el uso de agendas programadas.

RECOMENDACIONES

Es necesario que las estrategias se desarrollan desde el PIC, cuenten con respaldo institucional, asegurando su divulgación y reconocimiento como parte de los planes aprobados, en beneficio al personal de la Unidad.

Como segunda recomendación, se plantea regular desde el mismo plan la asistencia y participación obligatoria a las jornadas que se encuentran directamente ligadas al ejercicio de las funciones.

Por último, continuar fortaleciendo en PIC con alianzas estratégicas que faciliten el aprendizaje y la formación desde la capacitación de expertos.

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

