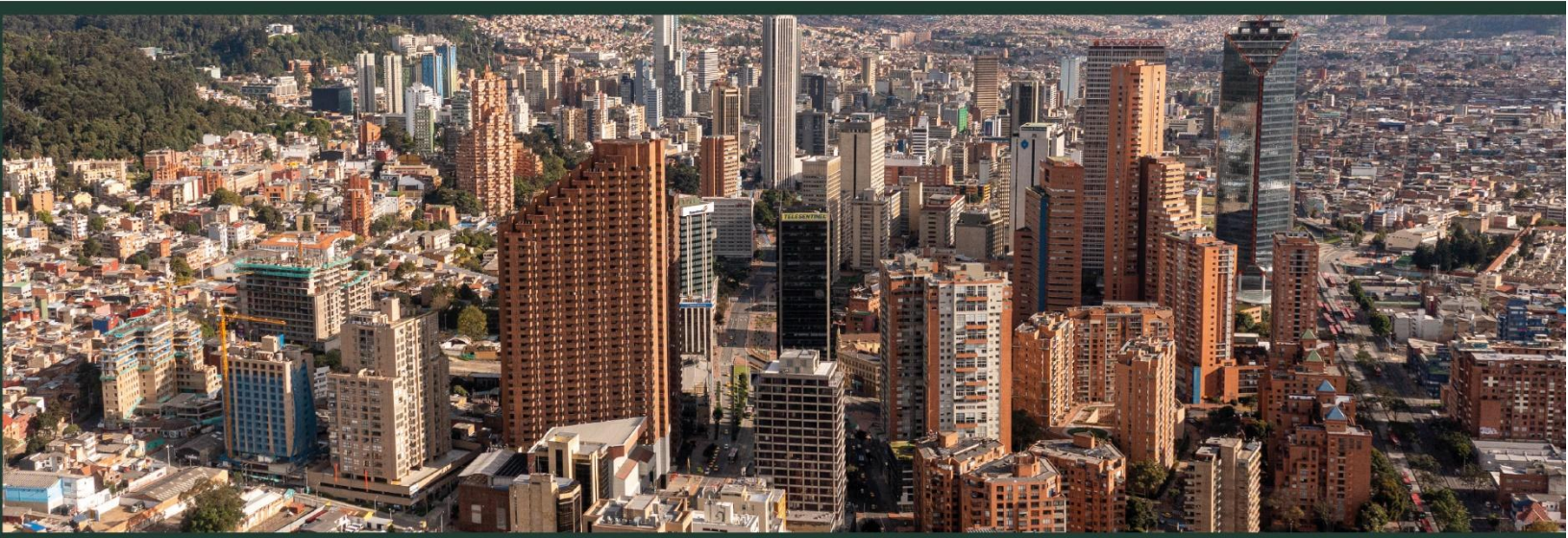




# **INFORME CONSOLIDADO SEGUNDO TRIMESTRE**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Junio de 2026



UAESP



**Armando Ojeda Acosta**

*Director 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

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                             | 5  |
| <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b> | 6  |
| <b>CONTEXTO DEL TRIMESTRE</b>                   | 6  |
| <b>ANÁLISIS</b>                                 | 6  |
| <b>ANÁLISIS CUANTITATIVO</b>                    | 6  |
| <b>ANÁLISIS CUALITATIVO</b>                     | 9  |
| <b>MEDICIÓN DE IMPACTO</b>                      | 13 |
| <b>Cobertura</b>                                | 13 |
| <b>Cumplimiento:</b>                            | 16 |
| <b>Percepción:</b>                              | 17 |
| <b>Aprendizaje:</b>                             | 20 |
| <b>INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS</b>       | 34 |
| <b>INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>     | 35 |
| <b>DIFICULTADES</b>                             | 35 |
| <b>RETOS</b>                                    | 36 |
| <b>RECOMENDACIONES</b>                          | 37 |

## Gráficas

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICA 1: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.....                                                                       | 7  |
| GRÁFICA 2: EJECUCIÓN TRIMESTRAL DE ACTIVIDADES POR CICLO .....                                                 | 8  |
| GRÁFICA 3: ASISTENCIA POR MODALIDAD .....                                                                      | 14 |
| GRÁFICA 4: ASISTENCIA POR DEPENDENCIA .....                                                                    | 14 |
| GRÁFICA 5: ASISTENCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN .....                                                            | 15 |
| GRÁFICA 6: SATISFACCIÓN GENERAL .....                                                                          | 17 |
| GRÁFICA 7: PERTINENCIA DEL TEMA .....                                                                          | 18 |
| GRÁFICA 8: CLARIDAD DEL TEMA EXPUESTO .....                                                                    | 18 |
| GRÁFICA 9: CLARIDAD DEL TEMA EXPUESTO .....                                                                    | 18 |
| GRÁFICA 10: MATERIAL Y RECURSOS PRESENTADOS .....                                                              | 19 |
| GRÁFICA 11:: METODOLOGÍAS EMPLEADAS .....                                                                      | 19 |
| GRÁFICA 12: SOCIALIZACIÓN MANUAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL .....                                           | 21 |
| GRÁFICA 13: MUÉVETE SEGURO MANEJO DE CARGAS Y PREVENCIÓN DE LESIONES DESDE LA OFICINA HASTA EL TERRITORIO..... | 21 |
| GRÁFICA 14: IDENTIFICA, PROTEGE Y ACTÚA SEGURIDAD QUÍMICA EN TERRITORIO CON ENFOQUE SOCIAL Y OPERATIVO .....   | 22 |

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICA 15: EJERCICIO DE LA SUPERVISIÓN: CONTROLES Y RELACIÓN DISCIPLINARIA .....                                       | 22 |
| GRÁFICA 16: RIESGO BIOLÓGICO EN ACCIÓN PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN RESIDUOS, TERRITORIO Y<br>SERVICIOS FUNERARIOS ..... | 23 |
| GRÁFICA 17: PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO: ENTREGA DE BIENES Y CONTROL DE INVENTARIOS .....                                | 23 |
| GRÁFICA 18: PÓLIZA AUTOS Y SINIESTROS UAESP - MANUAL CONDUCTORES .....                                                  | 24 |
| GRÁFICA 19: NORMATIVA INSTITUCIONAL – NORMOGRAMA .....                                                                  | 24 |
| GRÁFICA 20: TRÁMITE Y ATENCIÓN DE PQRS .....                                                                            | 25 |
| GRÁFICA 21: IMPLICACIONES DISCIPLINARIAS: CONOCE, PREVIENE Y ACTÚA .....                                                | 25 |
| GRÁFICA 22: PLATAFORMA ESTRATÉGICA .....                                                                                | 26 |
| GRÁFICA 23: GOBIERNO DIGITAL – UAESP .....                                                                              | 26 |
| GRÁFICA 24: APERTURA SEMANA AMBIENTAL 2026 GESTIÓN ADECUADA DE RESIDUOS SÓLIDOS .....                                   | 27 |
| GRÁFICA 25: ESCUCHAR A TIEMPO: SEÑALES DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN EL TRABAJO .....                                      | 27 |
| GRÁFICA 26: APLICACIÓN DE LAS FICHAS TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN SOSTENIBLE .....                                     | 28 |
| GRÁFICA 27: CONTEXTO PGIRS EN BOGOTÁ, GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS .....                                        | 28 |
| GRÁFICA 28: CAPACITACIÓN AMBIENTAL - RUTA DEL AGUA .....                                                                | 29 |
| GRÁFICA 29: CAPACITACIÓN AHORRO Y USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA .....                                                     | 29 |
| GRÁFICA 30: PROCEDIMIENTO ECM-PC-03 PLANES DE MEJORAMIENTO INTERNO .....                                                | 30 |
| GRÁFICA 31: DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO .....                                                   | 30 |
| GRÁFICA 32: LEY 1010 DE 2006: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL .....                                               | 31 |
| GRÁFICA 33: SENSIBILIZACIÓN – APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL .....                                      | 31 |
| GRÁFICA 34: CONFLICTOS DE INTERÉS ACTUAR CON INTEGRIDAD ES NUESTRA <b>RESPONSABILIDAD</b> .....                         | 32 |
| GRÁFICA 35: JORNADA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DE PQRS Y SU TRAZABILIDAD DOCUMENTAL .....                               | 32 |
| GRÁFICA 36: PROCESO DE RECOLECCIÓN, BARRIDO Y LIMPIEZA .....                                                            | 33 |
| GRÁFICA 37: SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA .....                                                                           | 33 |
| GRÁFICA 38: DECLARACIONES DE LEY, BIENES Y RENTAS Y CONFLICTOS DE INTERÉS .....                                         | 34 |

## INTRODUCCIÓN

En el presente informe se registran los avances del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondientes al segundo trimestre de la vigencia 2026, evidenciando los resultados obtenidos a partir de la ejecución de las actividades desarrolladas para fortalecer las competencias, los conocimientos y las habilidades de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad.

Durante el segundo trimestre de la vigencia, se procuró mantener un equilibrio entre las jornadas de capacitación internas y la divulgación de la oferta de formación pública y privada. Esta estrategia estuvo alineada con el propósito de contribuir al fortalecimiento del clima laboral y promover la desconexión laboral, favoreciendo la salud, la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Asimismo, este informe presenta el análisis de datos relacionado con la medición de impacto de las actividades ejecutadas, con el fin de fortalecer el proceso de mejora continua en la gestión del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC**

### **CONTEXTO DEL TRIMESTRE**

Para el segundo trimestre de la vigencia 2026, se proyectaba un incremento gradual en la ejecución de las actividades programadas en el cronograma. No obstante, debido a las necesidades específicas de los diferentes procesos y a la oportunidad de adelantar temas divulgados a través de la oferta pública y de aliados estratégicos, se incrementó la gestión de actividades durante todos los meses del trimestre.

En este contexto, aunque se ajustó la programación inicialmente prevista, fue necesario ampliar la ejecución, el cubrimiento y el abordaje de las actividades de capacitación, en atención a las solicitudes y requerimientos presentados por las diferentes dependencias.

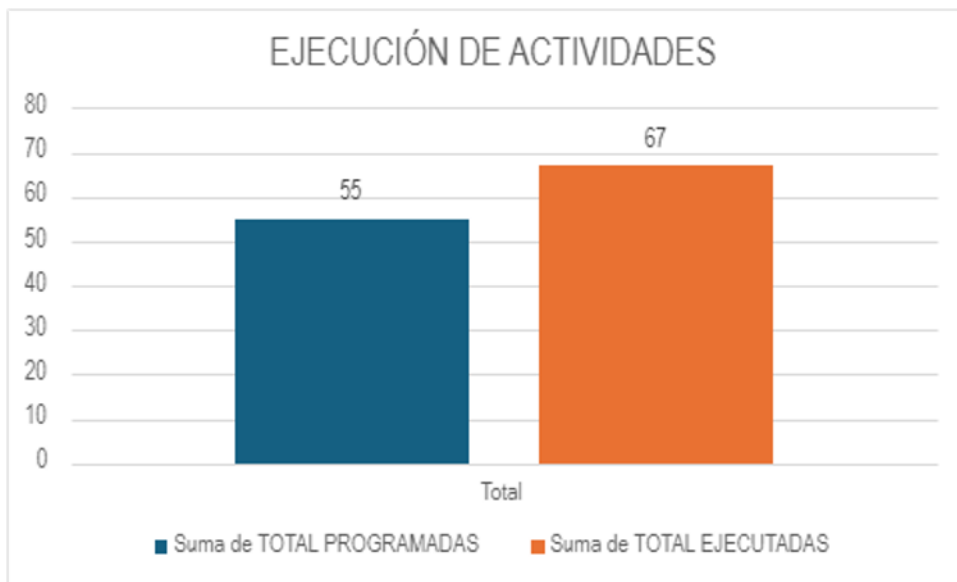
### **ANÁLISIS**

#### **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

En este trimestre se tenía programada la realización de 36 jornadas, de acuerdo con lo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Los resultados evidencian la ejecución de 48 actividades durante el período, incluyendo temáticas adicionales a las inicialmente programadas, gracias al aprovechamiento de la oferta pública disponible y al apoyo de aliados estratégicos.

De esta manera, al cierre del primer semestre se logró abordar 12 temas adicionales a los contemplados en la programación inicial del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

*Gráfica 1: Ejecución de Actividades*



Fuente: Elaboración Propia

Para el segundo trimestre, se gestionaron actividades relacionadas con todos los ciclos de aprendizaje, abarcando la totalidad de los niveles de vinculación, modalidades y temáticas identificadas como priorizadas. Estas acciones se desarrollaron mediante la realización de 28 jornadas internas y la divulgación de 20 jornadas ofrecidas por aliados estratégicos y oferta pública.

Los ciclos de aprendizaje abordados fueron los siguientes:

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

Ciclo 2: Reinducción.

Ciclo 3: Formación de directivos.

Ciclo 4: Gestión de la innovación, datos, proyectos y empoderamiento digital.

Ciclo 5: UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad.

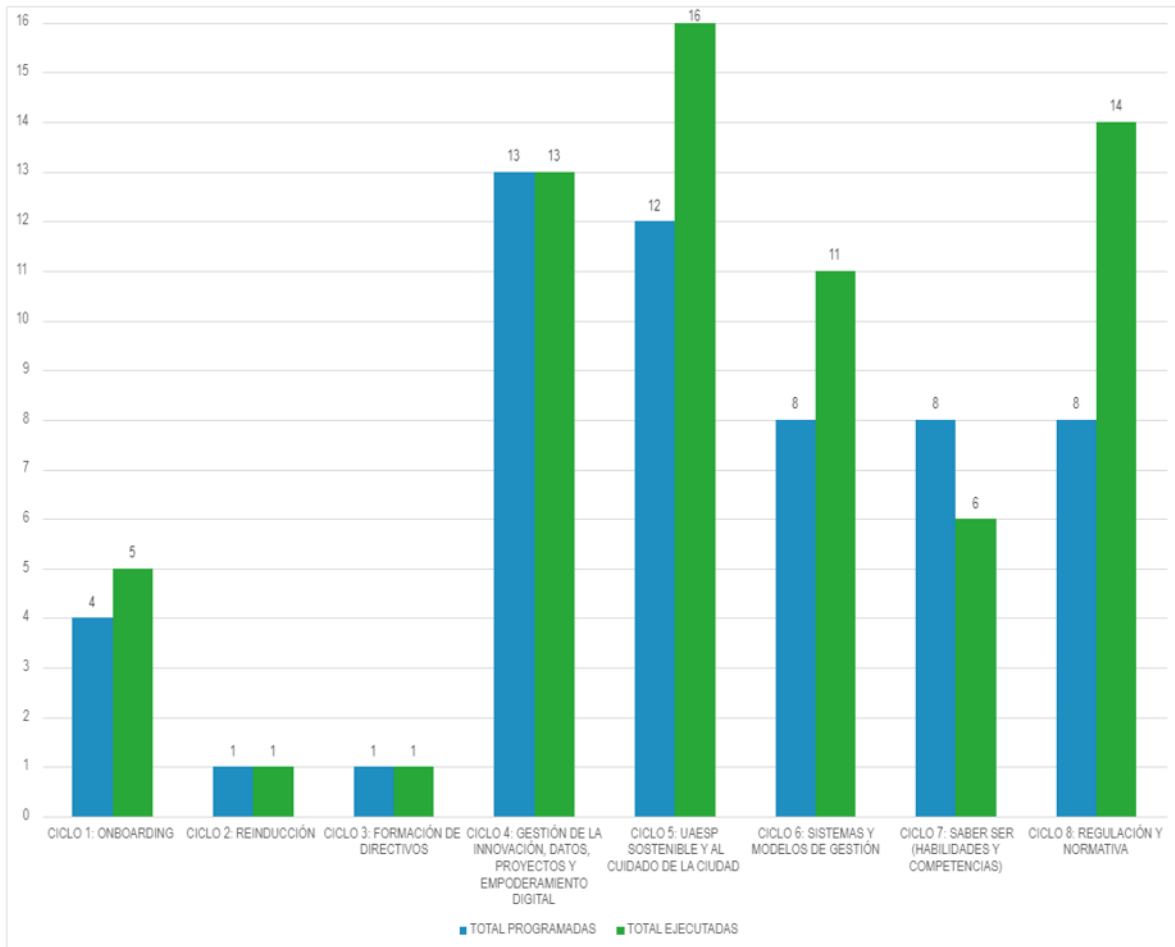
Ciclo 6: Sistemas y modelos de gestión.

Ciclo 7: Saber ser (habilidades y competencias).

Ciclo 8: Regulación y normativa.

De esta manera, se garantizó una oferta de aprendizaje integral y alineada con las necesidades institucionales, promoviendo el fortalecimiento de capacidades y competencias en los diferentes grupos de servidores y colaboradores de la entidad

*Gráfica 2: Ejecución Trimestral de Actividades por Ciclo*



Fuente: Elaboración Propia

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Dada la estructura del ciclo de vida del servidor público, el cual se ve reflejado en el cronograma definido y aprobado para el PIC, se da la descripción por ciclo de aprendizaje, así:

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

Se continuó con el desarrollo de las jornadas de onboarding, contando en esta ocasión con la participación de cuatro asistentes (dos personas por ingreso y dos personas por encargo). Este proceso se sigue consolidando como una estrategia innovadora que facilita la integración de las personas a la entidad, promueve el acercamiento a sus equipos de trabajo y contribuye al fortalecimiento de su conocimiento institucional.

### **Ciclo 2: Reinducción**

Se realizó una jornada abierta sobre la “Plataforma Estratégica” en modalidad híbrida, con la participación de 37 asistentes registrados. Esta modalidad ha permitido ampliar la cobertura de las actividades, facilitando la participación de servidores públicos y contratistas en espacios orientados a la apropiación de temas de interés institucional y de aplicación general.

### **Ciclo 3: Formación de directivos**

El 13 de mayo se remitió una comunicación a los(as) gerentes públicos y al equipo asesor, invitándolos a participar e iniciar el proceso de inscripción en el curso de inducción para la alta gerencia del Estado colombiano “Bienvenidos al servicio público”. Esta formación, ofrecida por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se desarrolló en modalidad virtual, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 489 de 1998.

Al cierre del primer semestre, algunos directivos allegaron sus certificados de participación y aprobación del curso. Sin embargo, otros manifestaron no haber logrado completar el proceso de inscripción dentro de los plazos establecidos, razón por la cual no pudieron adelantar su proceso de formación de acuerdo con la programación prevista.

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

En este ciclo, se brindó acceso a una amplia oferta de capacitación pública y a espacios de formación desarrollados en alianza con entidades y expertos externos. En este contexto, cobraron especial relevancia las actividades de capacitación impartidas por entidades como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las cuales abordaron temáticas estratégicas para el fortalecimiento de competencias institucionales, entre ellas: nuevas tecnologías e inteligencia artificial; metodologías ágiles; Design Thinking (pensamiento de diseño); gobernanza; seguridad y privacidad de la información; herramientas ofimáticas y colaborativas; estadística y análisis de datos; y formulación y gestión de proyectos con impacto ambiental y en el ámbito de los servicios públicos.

#### **Ciclo 5 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad**

Este ciclo de aprendizaje es fundamental para la entidad, ya que facilita la transferencia de conocimiento relacionado con su cultura organizacional. En este marco, se abordaron temas como el Código de Integridad; la declaración de Bienes y Rentas; los conflictos de interés (impedimentos y recusaciones); la gestión del talento humano; la gestión de asuntos legales; el proceso de evaluación y mejora; y los comités y redes de apoyo institucional.

De igual manera, se continuó fortaleciendo el conocimiento y las competencias de los integrantes de los grupos de apoyo institucional, tales como el Comité de Convivencia Laboral (CCL), el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), los Gestores de Integridad y los Brigadistas Emocionales, contribuyendo así al fortalecimiento de su gestión y al cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la entidad.

## **Ciclo 6 – Sistemas y modelos de gestión**

Este ciclo de aprendizaje complementa y fortalece el ciclo anterior, articulándose a través de las jornadas de formación para garantizar la apropiación y el fortalecimiento del conocimiento institucional. En este marco, se abordaron temas relacionados con la Plataforma Estratégica Institucional, los planes y políticas institucionales, el Sistema Integrado de Gestión (SIG), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Gestión Integral de Riesgos, la Sostenibilidad Ambiental y el PGIRS, el Sistema de Gestión Documental, el Sistema de Seguridad Vial y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, se fortalecen las competencias de los servidores desde las dimensiones del saber y el hacer, promoviendo una transferencia de conocimiento integral, articulada y alineada con las necesidades institucionales.

Asimismo, se reforzó la oferta formativa para las personas interesadas en profundizar en las temáticas abordadas en estos ciclos, mediante la oferta académica de la Universidad Externado de Colombia. Esta iniciativa busca consolidar una alianza estratégica en materia de formación y gestión del conocimiento, a través del desarrollo de dos diplomados orientados al fortalecimiento de capacidades y competencias institucionales.

## **Ciclo 7: Saber ser (habilidades y competencias).**

Este ciclo se constituye en un componente diferenciador dentro de las jornadas de aprendizaje, ya que promueve un enfoque centrado en las personas y en el fortalecimiento de sus dimensiones individuales. A diferencia de otros espacios formativos, este ciclo orienta el aprendizaje hacia el desarrollo personal, otorgando especial relevancia a la experiencia, la identidad, la personalidad y las necesidades particulares de cada participante.

En este marco, se desarrollaron jornadas orientadas al fortalecimiento del bienestar, la inclusión y el desarrollo integral de los colaboradores, abordando temáticas como la integración cultural; la diversidad, inclusión y equidad; la atención preferente e incluyente; la desconexión laboral; la prevención del riesgo psicosocial; la Escuela de Familia; y el desarrollo de competencias y habilidades.

A través de estas acciones, la entidad reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales saludables, inclusivos y orientados al crecimiento personal y profesional de sus servidores y colaboradores.

## **Ciclo 8 – Regulación y Normativa**

Se gestionaron las jornadas de capacitación programadas en temas relacionados con el Código General Disciplinario; control social, participación ciudadana y rendición de cuentas; normativa institucional; gestión de la contratación en sus etapas precontractual, contractual y poscontractual; SECOP II; atención y trámite de solicitudes, derechos de petición y tutelas; supervisión e interventoría, así como las responsabilidades civiles, penales y administrativas asociadas; acoso laboral y acoso sexual en el marco de la Ley 1010 de 2006; y negociación colectiva.

Estas jornadas permitieron abordar una amplia variedad de temáticas reguladas por la normatividad vigente, contribuyendo al fortalecimiento de los conocimientos,

capacidades y competencias de los servidores públicos y colaboradores para el adecuado cumplimiento de sus funciones y responsabilidades institucionales.

## MEDICIÓN DE IMPACTO

En lo referente a este componente, se entiende por impacto cualquier cambio o transformación que pueda generarse como resultado de los procesos de formación y capacitación, especialmente aquellos relacionados con el fortalecimiento del desempeño, los conocimientos y las actitudes del talento humano de la entidad.

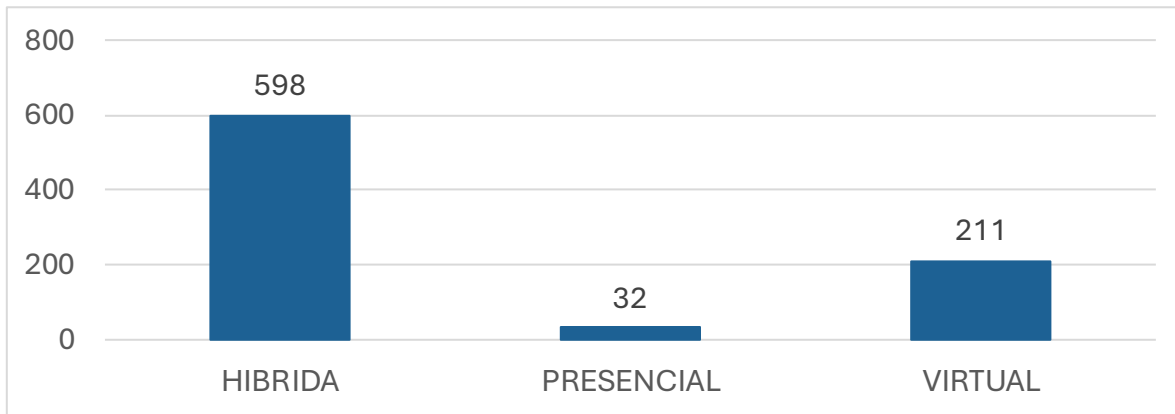
En continuidad con la metodología establecida desde el Distrito, se evaluaron variables asociadas a la participación y cobertura de las actividades desarrolladas, así como el nivel de satisfacción de los participantes frente a las jornadas programadas y la apropiación de los conocimientos derivados de los procesos de aprendizaje y formación, así:

### Cobertura

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

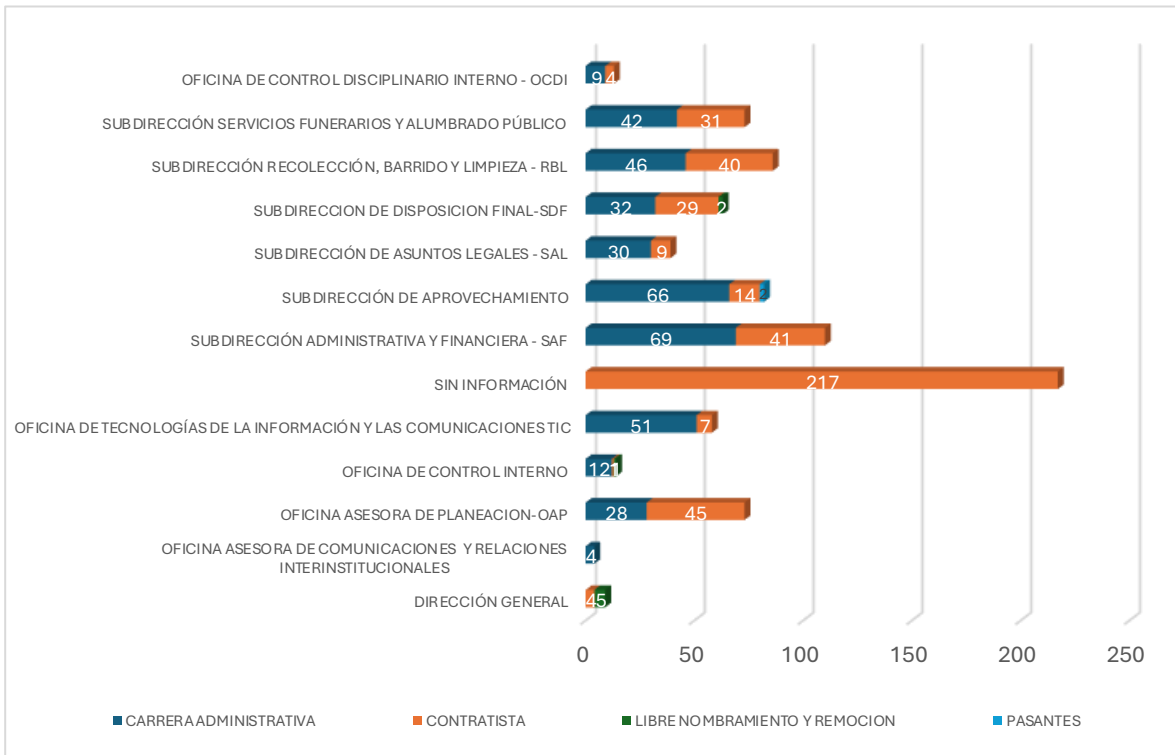
Para el segundo trimestre de la vigencia, se registraron **841** asistencias en **33** jornadas gestionadas directamente por la Unidad.

*Gráfica 3: Asistencia por Modalidad*



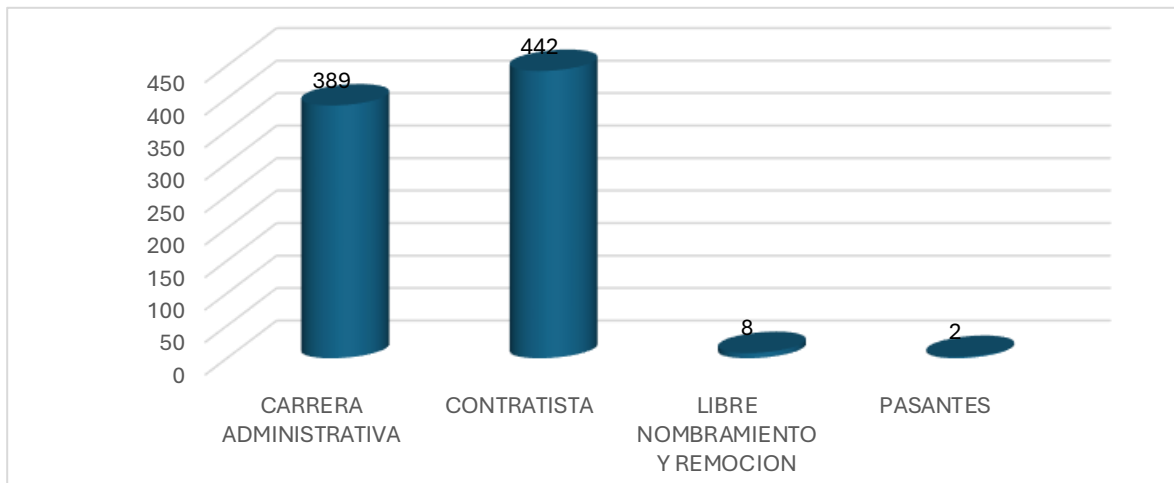
Fuente: Elaboración Propia

*Gráfica 4: Asistencia por Dependencia*



Fuente: Elaboración Propia

*Gráfica 5: Asistencia por Tipo de Vinculación*



Fuente: Elaboración Propia

#### Análisis:

Para el período evaluado, se continuó con el análisis de la participación del personal de planta en el indicador de cobertura, medido a partir de la asistencia a por lo menos una de las jornadas programadas durante el segundo trimestre. En este período se registraron 397 asistencias del personal de planta, con 145 cargos provistos con corte al 30 de junio. La mayor participación correspondió a los contratistas, con un registro de 442 asistencias, mientras que los pasantes registraron 2 asistencias.

El incremento en el número de contratistas durante la vigencia 2026 impacta el indicador de cobertura, al superar la vinculación contractual el número de servidores de planta. De los 145 cargos activos al cierre de junio, 105 servidores públicos asistieron a por lo menos una jornada de capacitación alcanzando la meta en un 72% de participación del personal de planta para este indicador.

A pesar de las estrategias implementadas para incentivar la participación presencial, durante este período se mantuvo una baja asistencia bajo esta

modalidad, razón por la cual, se gestionaron las jornadas en modalidad híbrida para ampliar la cobertura y estimular el aprendizaje.

Entre las jornadas con mayor registro de asistencia se destacan:

- Lo Nuevo Está por Comenzar: Descubre Orfeo NG.
- Contexto PGIRS en Bogotá: Gestión Integral de Residuos Sólidos.
- Supervisión e Interventoría.

Respecto a la participación por dependencia, se evidenció asistencia de todas las áreas en al menos una de las jornadas programadas. Se destaca especialmente la participación de la SAF, seguida de la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza (RBL) y la Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público.

Finalmente, se resalta el registro de 217 asistencias correspondientes a contratistas que no reportaron la dependencia a la que pertenecen. Esta situación genera inquietudes sobre las causas que explican dicha omisión y evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de registro y control de la información en las listas de asistencia.

## **Cumplimiento:**

Este índice contribuye al indicador de ejecución de actividades programadas, se encuentra asociado al Plan Anual Institucional (PAI) y su seguimiento se reporta trimestralmente ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), en el marco del cumplimiento de las Políticas de Talento Humano.

### **Análisis**

Durante el período evaluado se reportó un cumplimiento del 133 %, resultado de la ejecución de 48 actividades frente a las 36 programadas. Este comportamiento evidencia una gestión favorable en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), derivada tanto de la realización anticipada de actividades

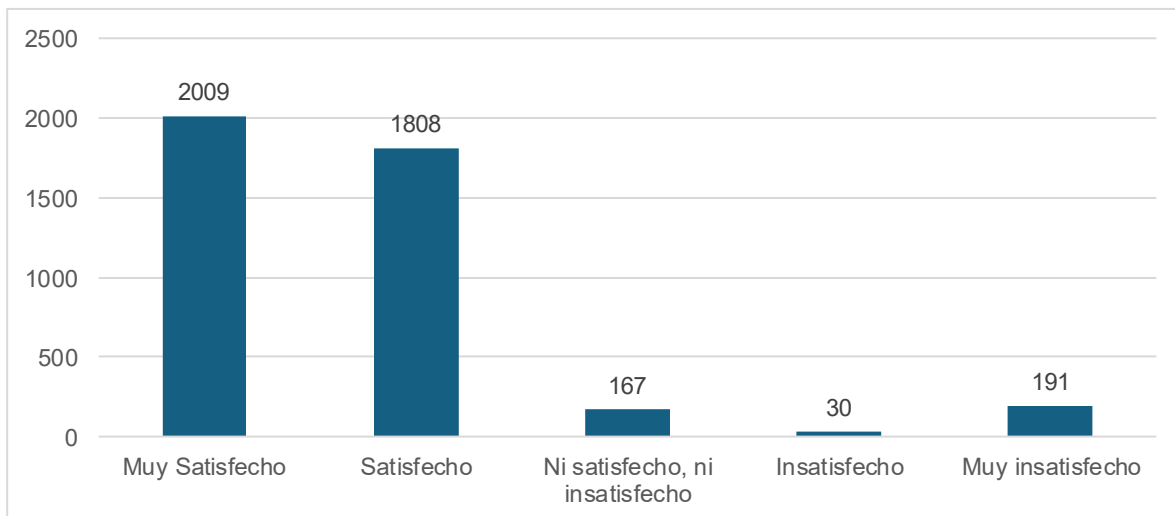
previstas para períodos posteriores como de la implementación de jornadas adicionales a las inicialmente programadas.

Lo anterior refleja un nivel de ejecución superior al esperado, lo que contribuye al fortalecimiento de las estrategias de capacitación y al cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de desarrollo del talento humano.

## Percepción:

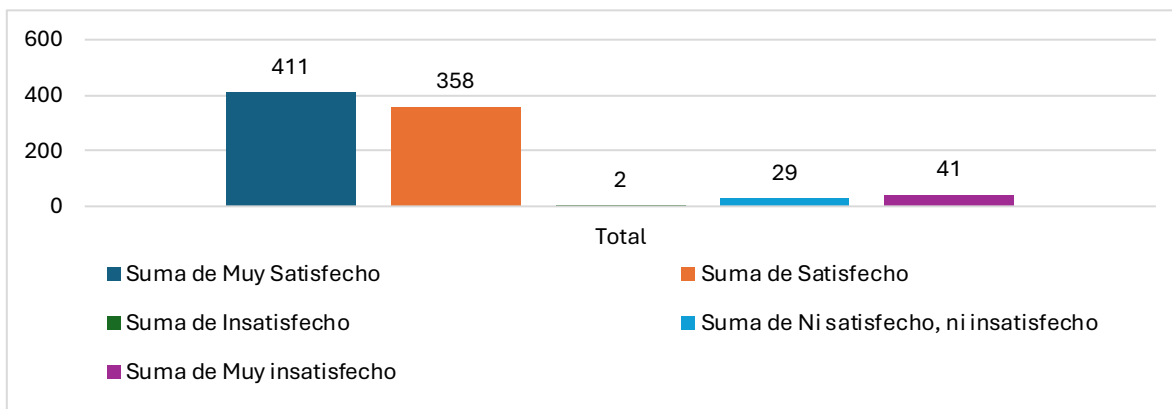
Esta medición está programada para realizarse de manera anual; sin embargo, fue incorporada en el formato de asistencia con el propósito de contar con una tabulación continua de la información y facilitar el seguimiento periódico de su comportamiento. Esta estrategia permite monitorear oportunamente los avances del indicador y adoptar las acciones de mejora que resulten necesarias ante posibles resultados desfavorables durante el período de evaluación.

*Gráfica 6: Satisfacción General*



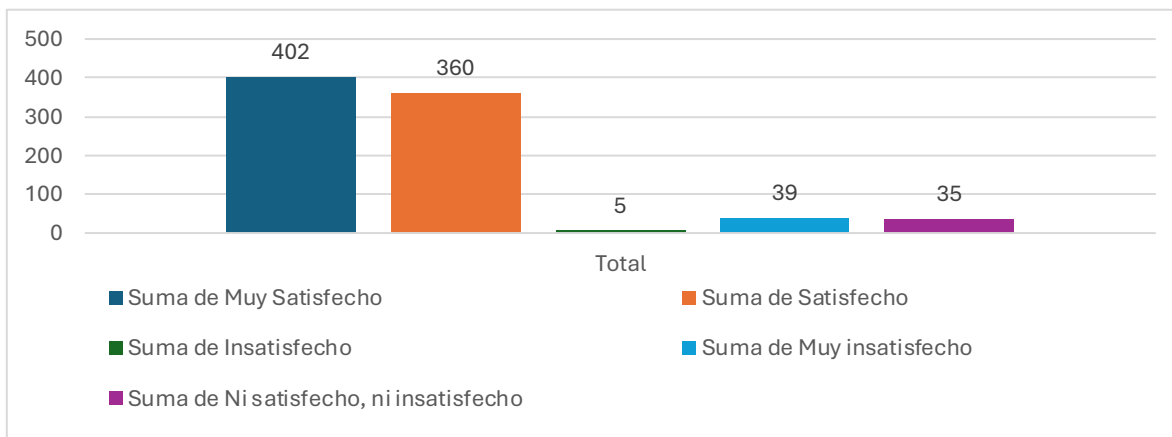
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 7: Pertinencia del Tema



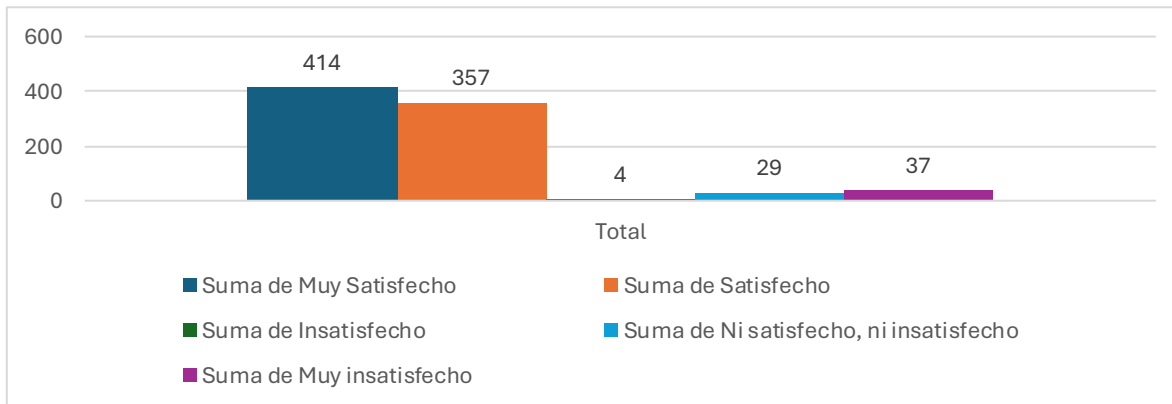
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 8: Claridad del Tema Expuesto



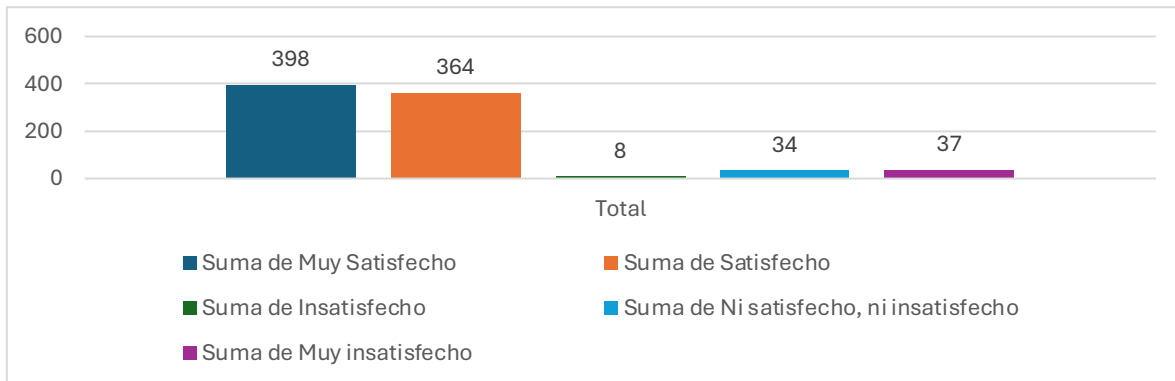
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 9: Claridad del Tema Expuesto



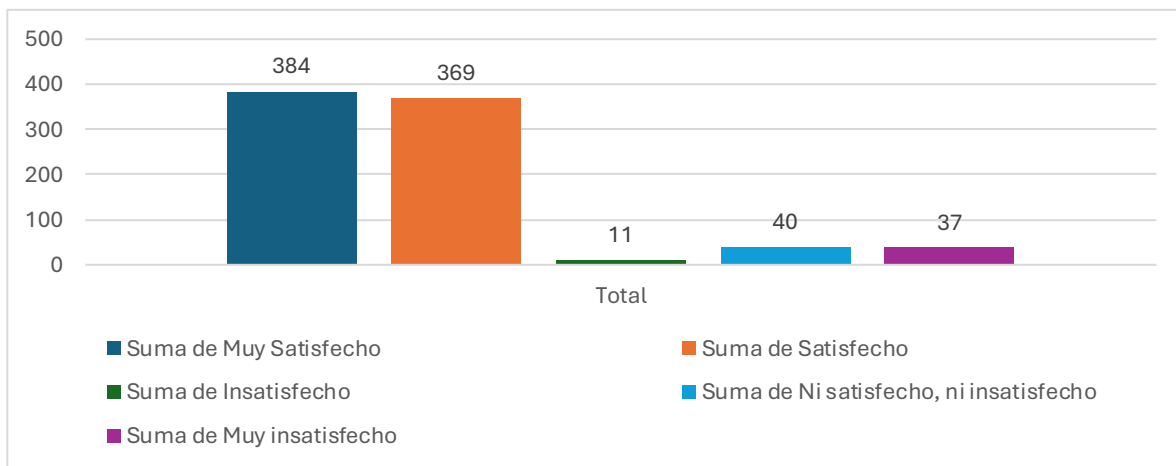
Fuente: Elaboración Propia

**Gráfica 10: Material y Recursos Presentados**



Fuente: Elaboración Propia

**Gráfica 11:: Metodologías Empleadas**



Fuente: Elaboración Propia

#### Análisis:

Es importante precisar que, para este indicador, no se incluyen en la medición las jornadas de capacitación divulgadas o gestionadas por terceros. No obstante, durante el trimestre se registraron 4.205 evaluaciones de satisfacción correspondientes a 33 jornadas de capacitación evaluadas.

De estos registros, 2.009 se ubicaron en el nivel de "muy satisfecho", 1.808 en "satisfecho" y 167 en "ni satisfecho ni insatisfecho", evidenciando una percepción mayoritariamente favorable respecto a las jornadas desarrolladas.

Asimismo, se identificaron 30 registros en el nivel "insatisfecho" y 191 registros en "muy insatisfecho" en al menos uno de los criterios evaluados: pertinencia del tema, claridad en la exposición, cualidades del facilitador, materiales y recursos presentados, y metodologías empleadas. La mayor concentración de estas valoraciones se presentó en las jornadas "Hábitos de Seguridad Digital - COLCERT – MinTIC" y "Lo Nuevo Está por Comenzar: Descubre Orfeo NG". Lo que amerita un análisis específico para identificar oportunidades de mejora en la planeación, desarrollo y metodología de estas actividades.

Adicionalmente, se destacan los resultados de satisfacción en las jornadas "Ejercicio de la Supervisión: Controles y Relación Disciplinaria" y "Contexto PGIRS en Bogotá: Gestión Integral de Residuos Sólidos".

## **Aprendizaje:**

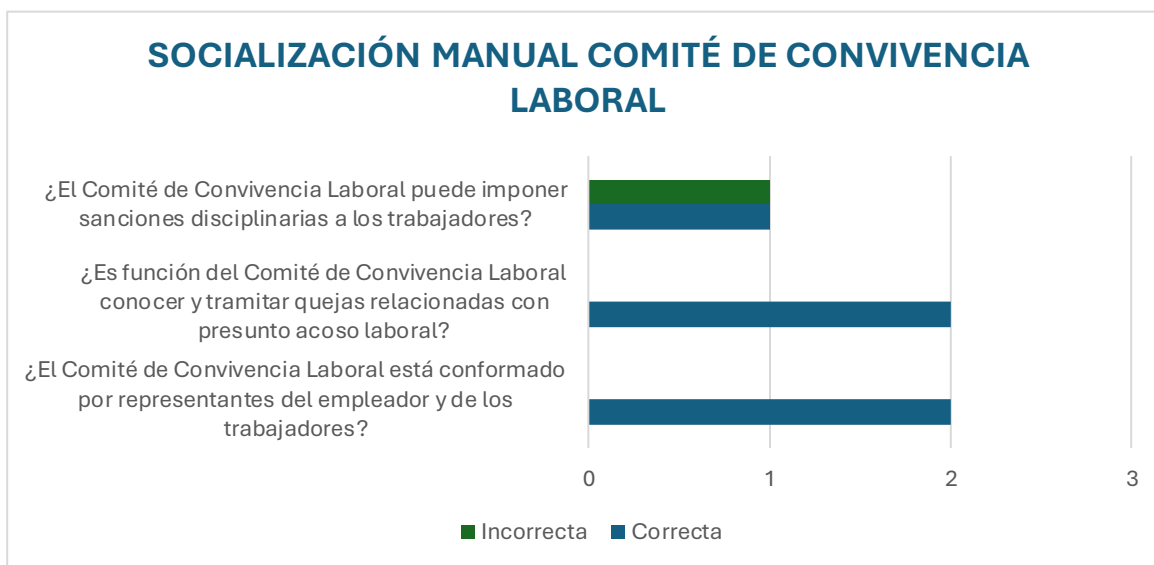
La metodología de medición se fundamenta en la aplicación de un mínimo de tres preguntas al finalizar cada jornada de capacitación, con el propósito de evaluar el nivel de apropiación y comprensión de los conocimientos impartidos por los participantes.

Como acción de mejora implementada durante la presente vigencia, se incorporó la modalidad de cuestionario en el formato de asistencia, permitiendo que los participantes validen de manera inmediata sus respuestas una vez finalizado el registro de la información.

Esta estrategia ha generado resultados positivos, ya que promueve la retroalimentación inmediata y favorece la reflexión individual sobre los

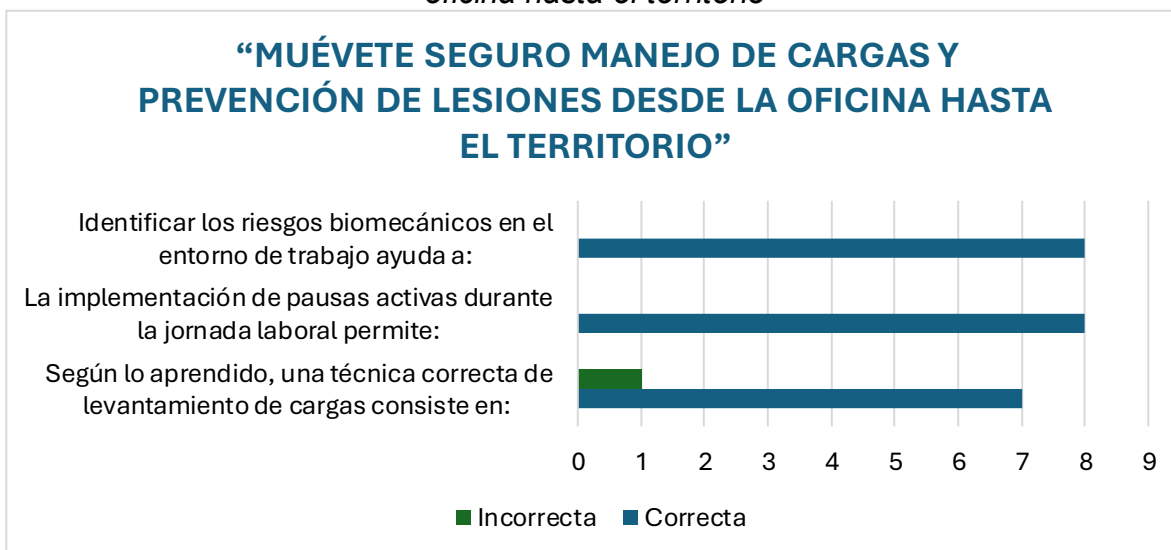
conocimientos adquiridos durante la jornada. Asimismo, permite a los participantes identificar oportunidades de mejora en su proceso de aprendizaje y fortalece el análisis de los resultados obtenidos, aportando información de valor para la evaluación de la efectividad de las actividades de capacitación.

*Gráfica 12: Socialización Manual Comité de Convivencia Laboral*



Fuente: Elaboración Propia

*Gráfica 13: Muévete seguro manejo de cargas y prevención de lesiones desde la oficina hasta el territorio*



Fuente: Elaboración Propia

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Cra 10 No. 17-72 L-119

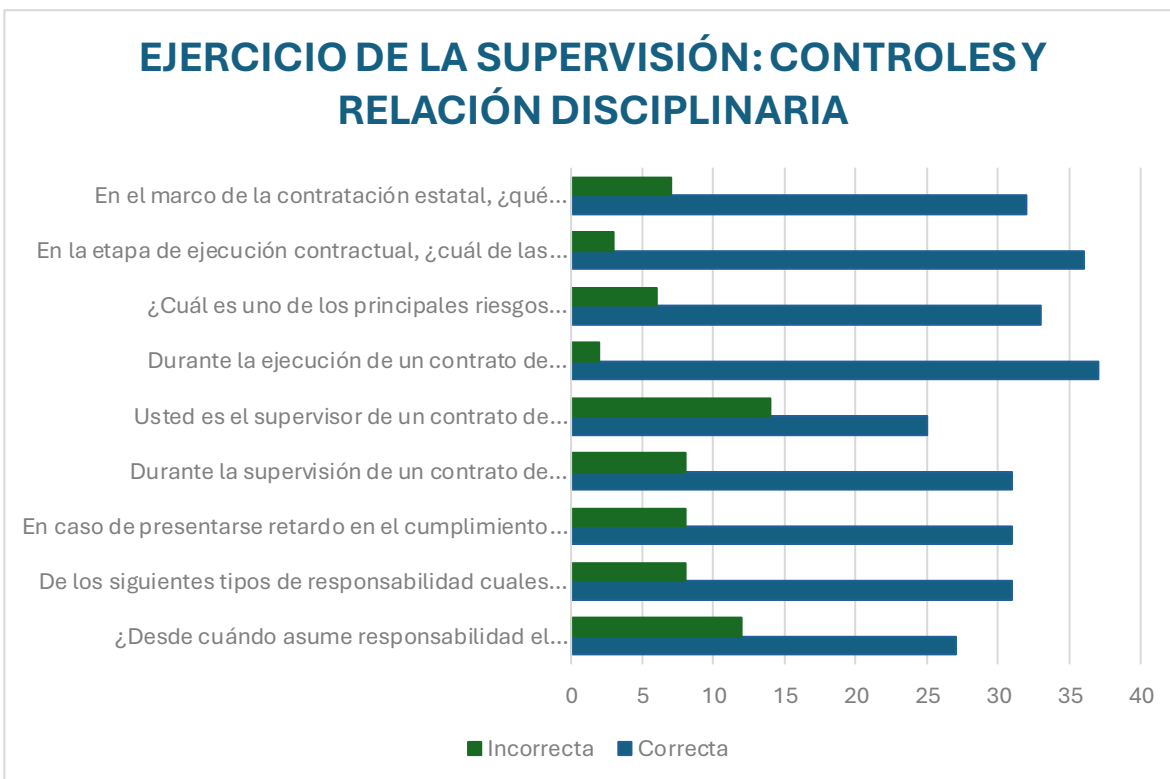
PBX: (+57) 601 358 0400

[www.uaesp.gov.co](http://www.uaesp.gov.co)

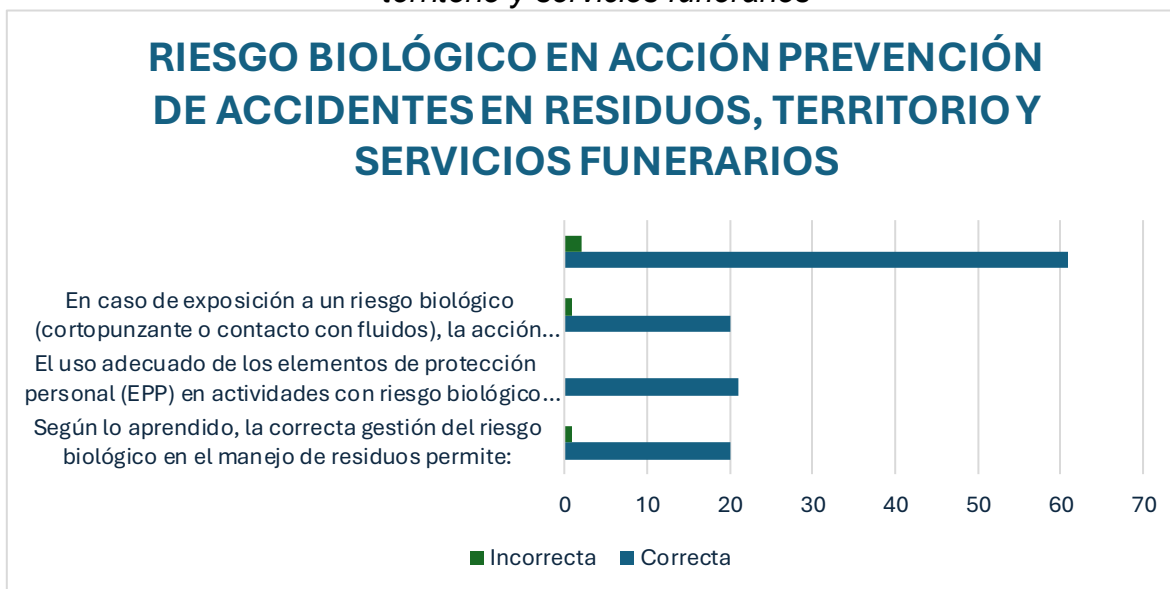
**Gráfica 14: Identifica, protege y actúa seguridad química en territorio con enfoque social y operativo**



**Gráfica 15: Ejercicio de la supervisión: controles y relación disciplinaria**

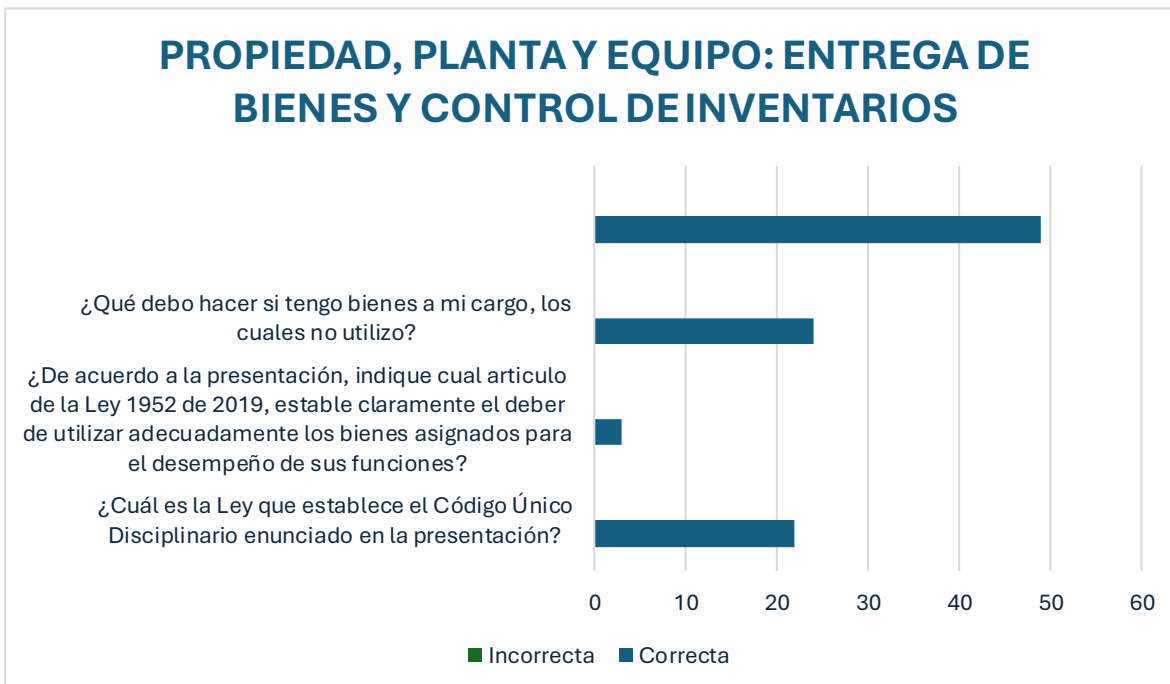


Gráfica 16: Riesgo biológico en acción prevención de accidentes en residuos, territorio y servicios funerarios



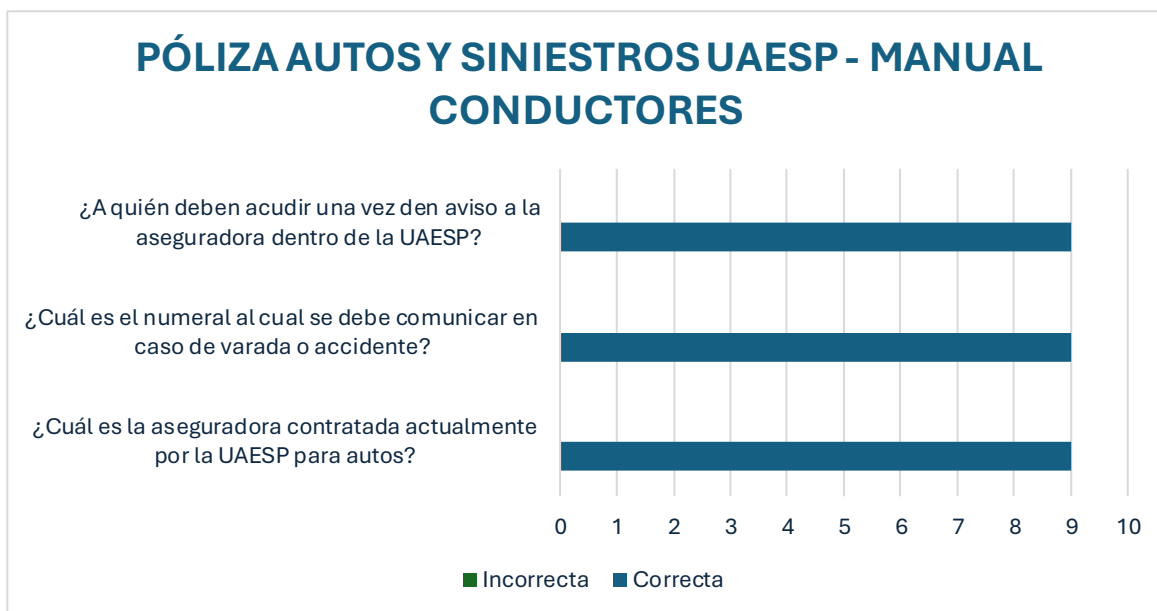
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 17: Propiedad, planta y equipo: entrega de bienes y control de inventarios



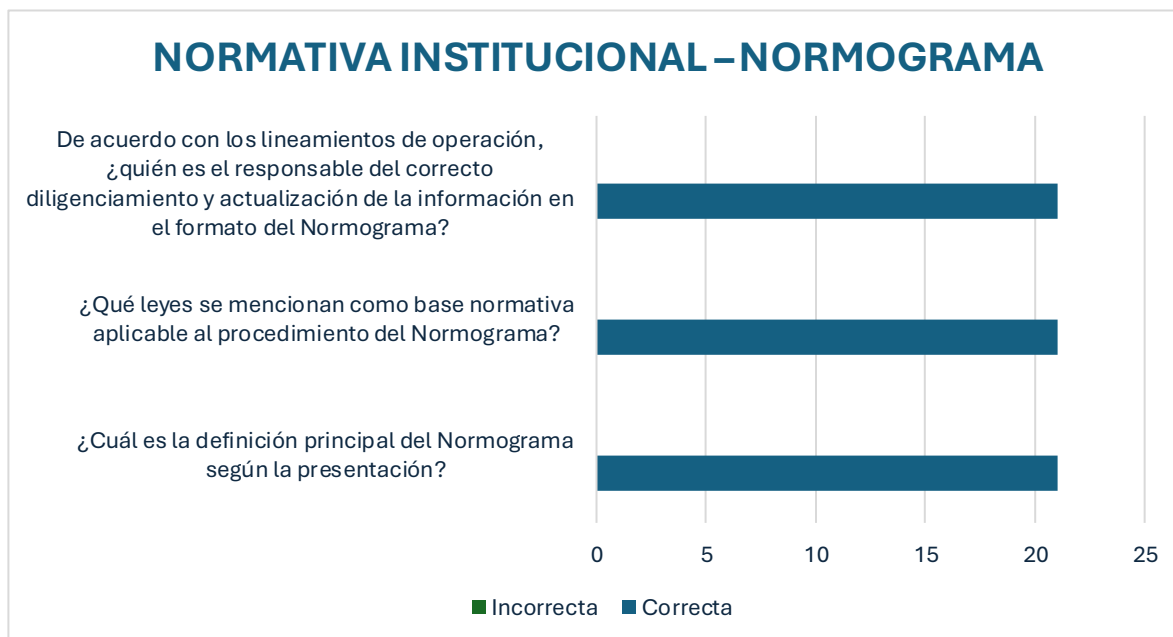
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 18: Póliza autos y siniestros UAESP - Manual conductores



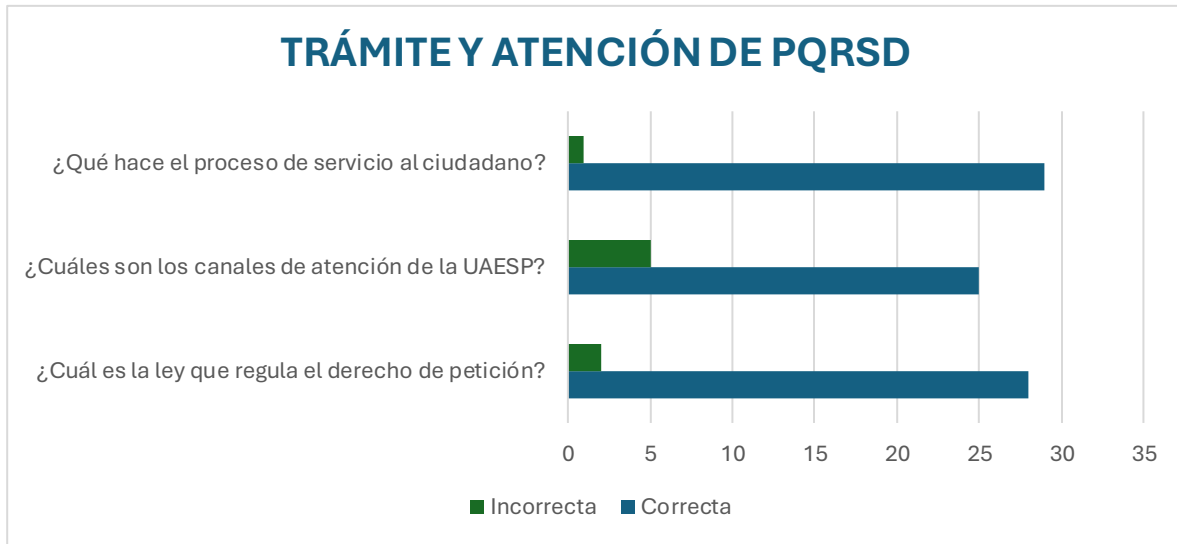
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 19: Normativa institucional – normograma



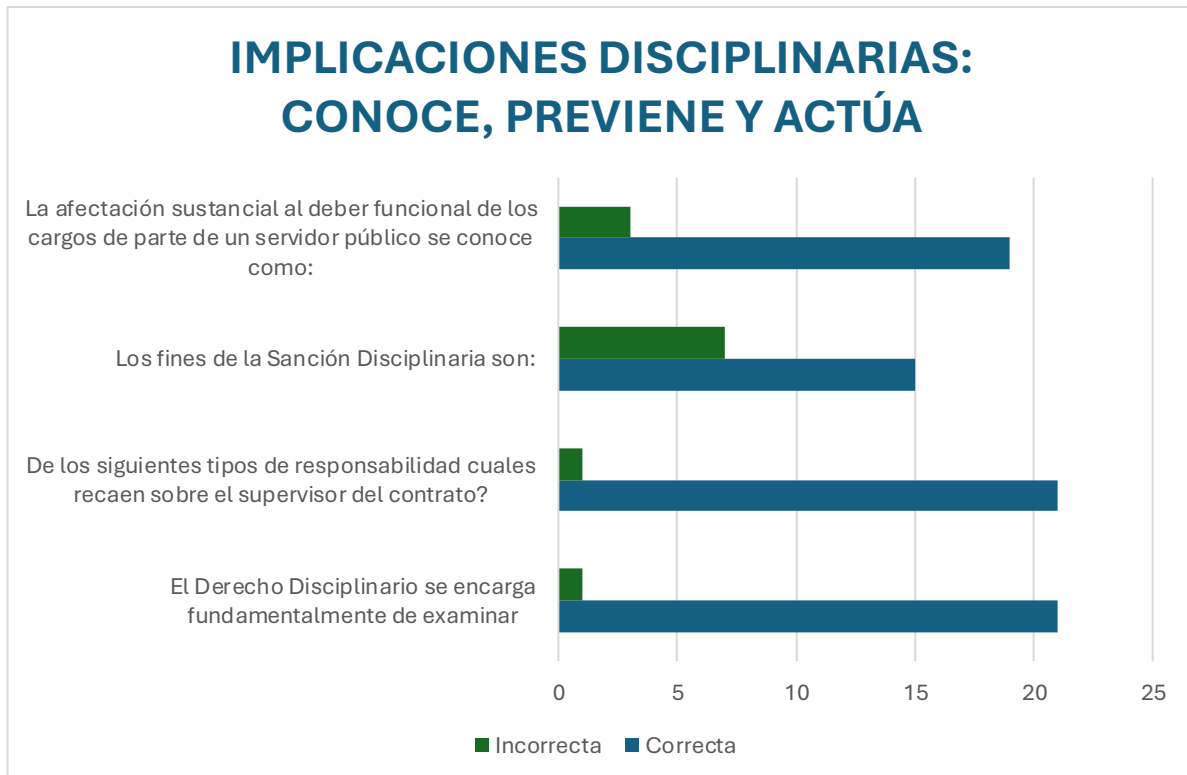
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 20: Trámite y atención de PQRSD



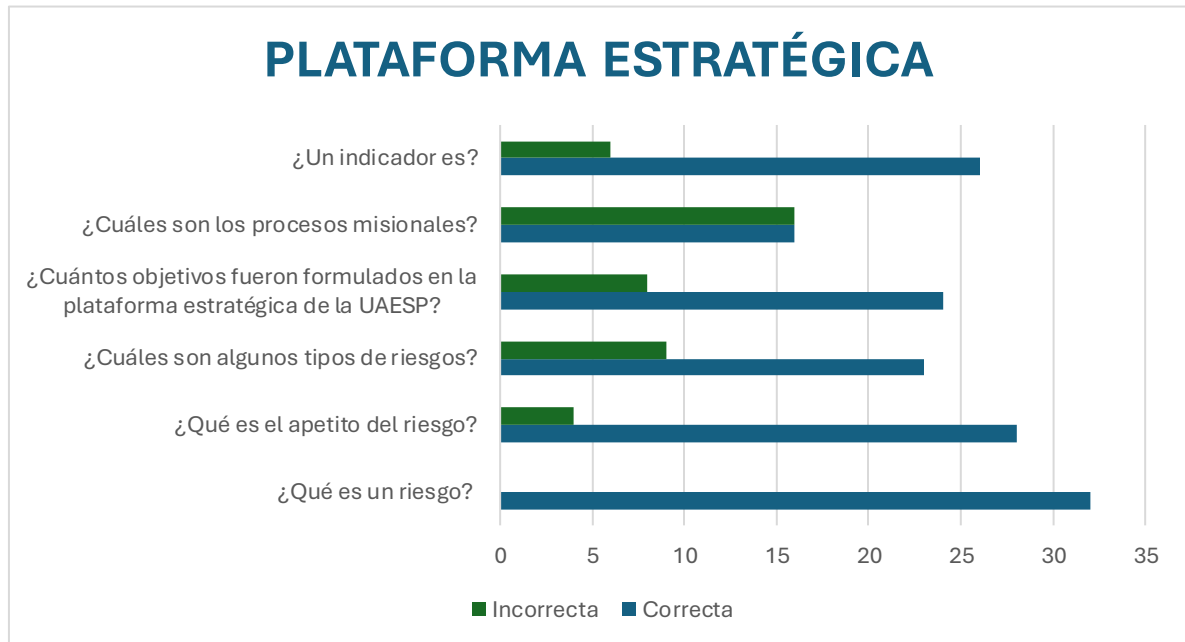
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 21: Implicaciones disciplinarias: conoce, previene y actúa



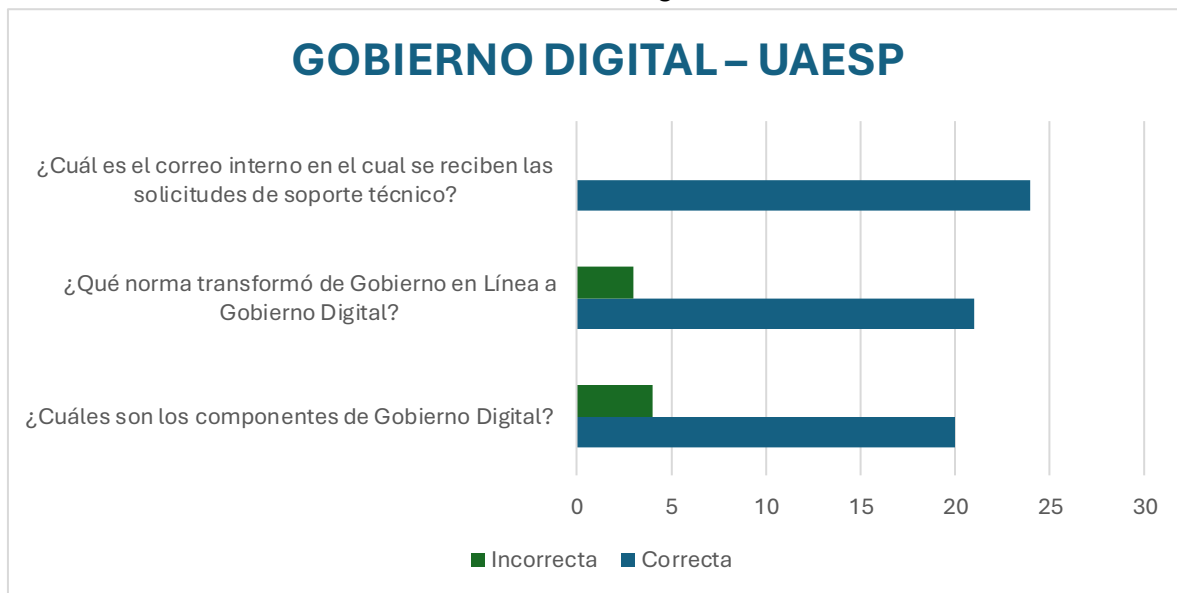
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 22: Plataforma estratégica



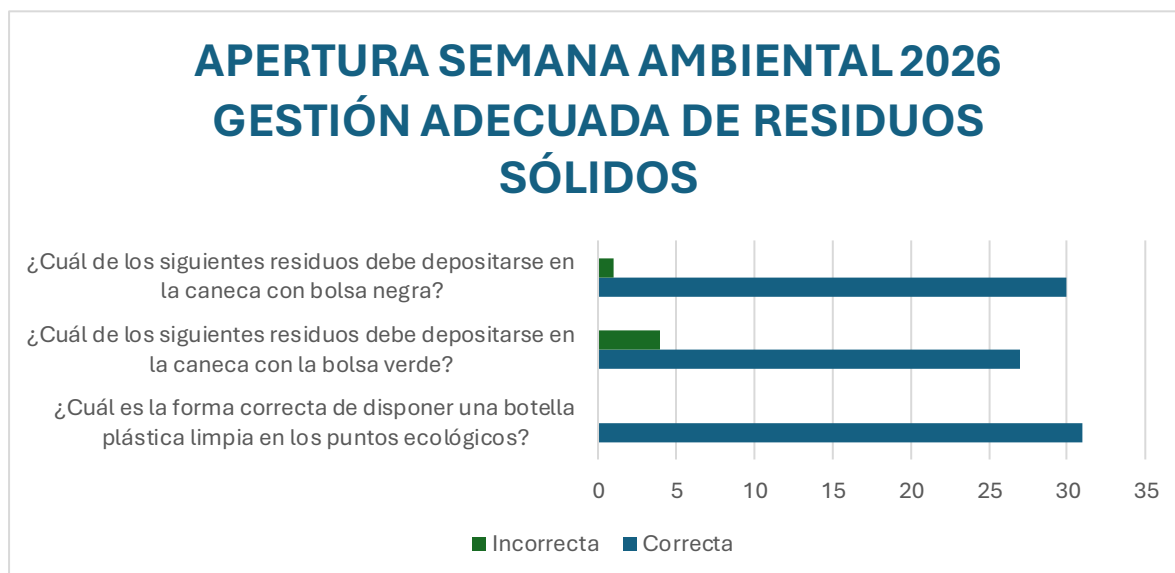
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 23: Gobierno digital – UAESP



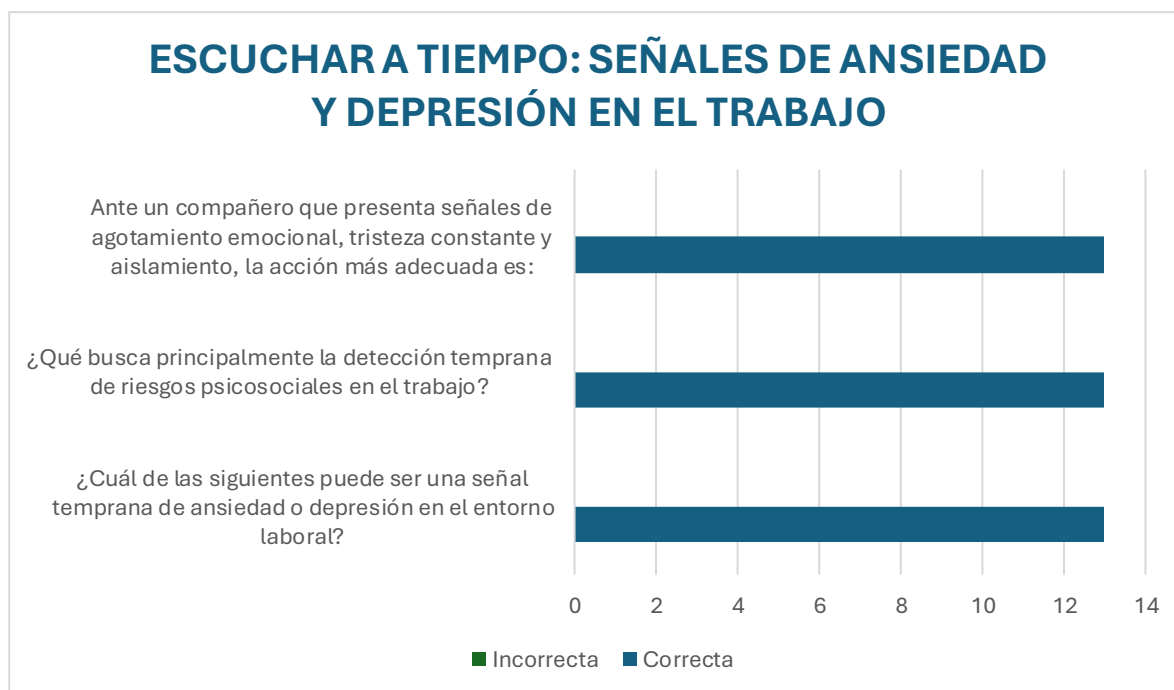
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 24: Apertura semana ambiental 2026 gestión adecuada de residuos sólidos



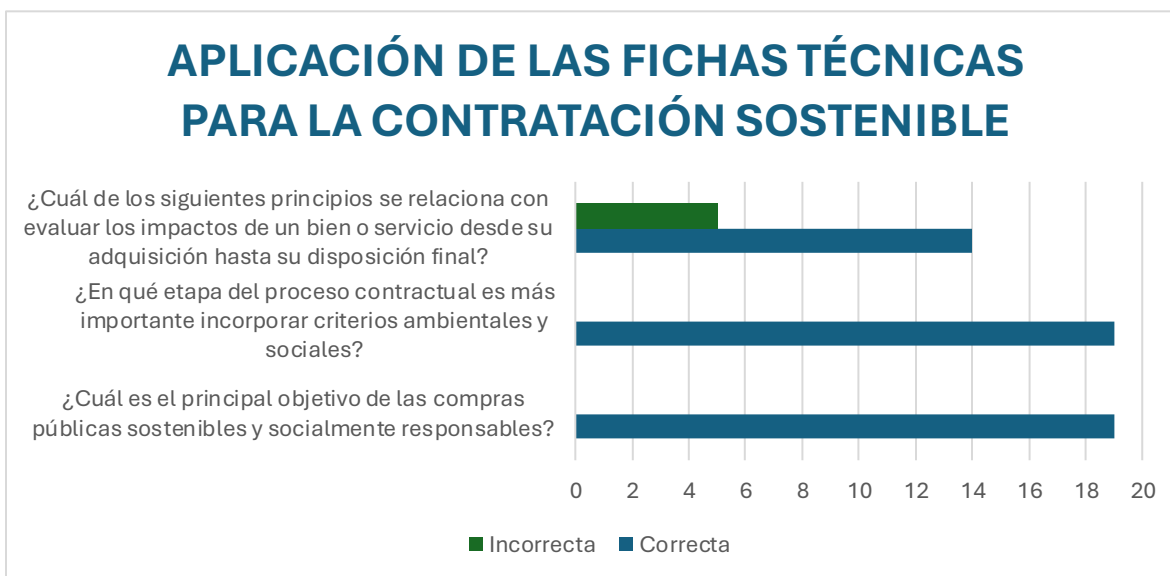
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 25: Escuchar a tiempo: señales de ansiedad y depresión en el trabajo



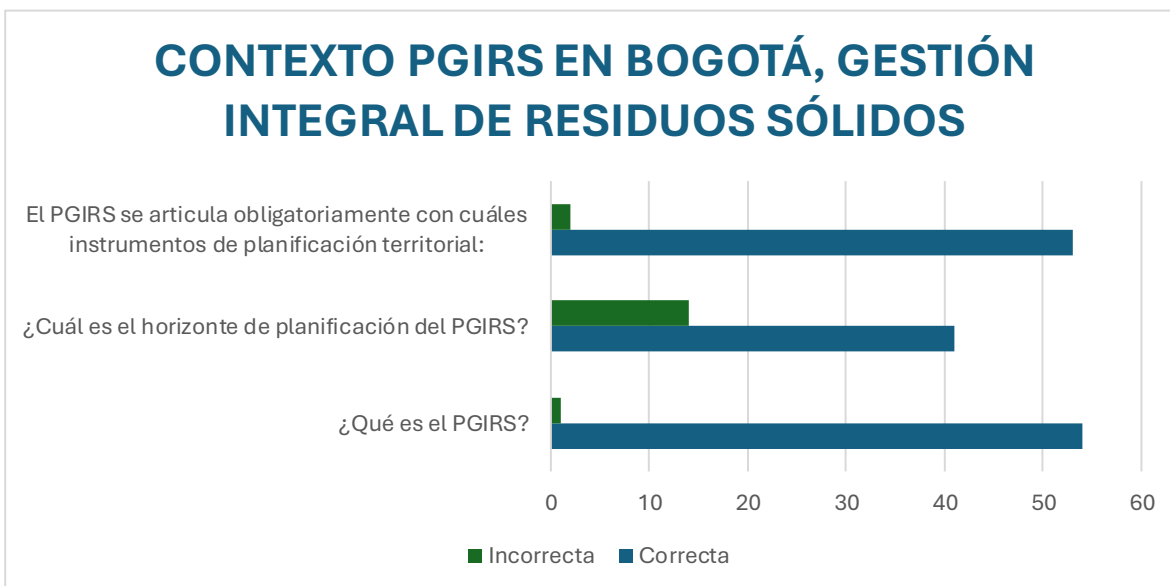
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 26: Aplicación de las fichas técnicas para la contratación sostenible



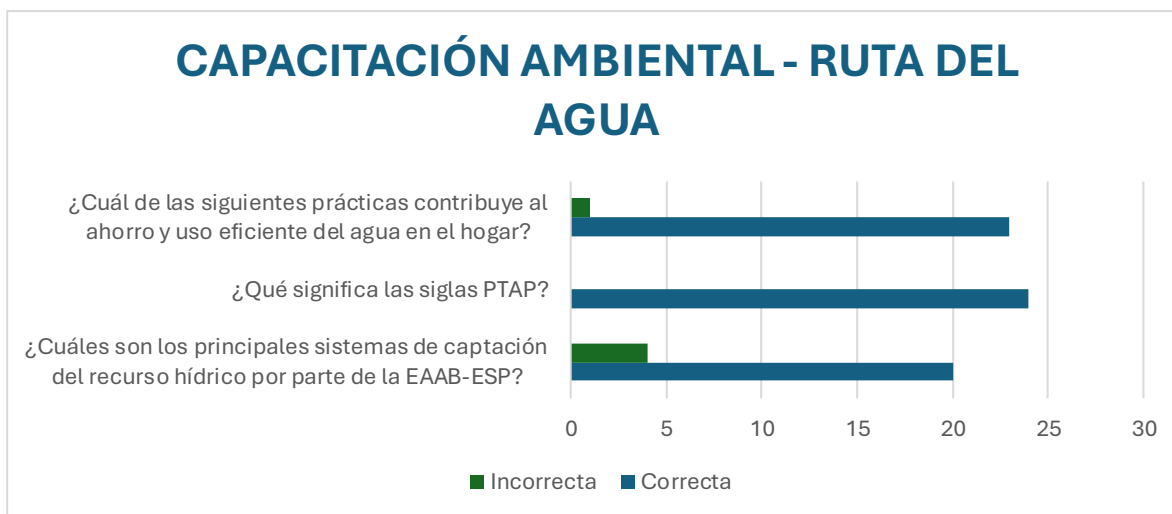
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 27: Contexto PGIRS en Bogotá, Gestión Integral de Residuos Sólidos



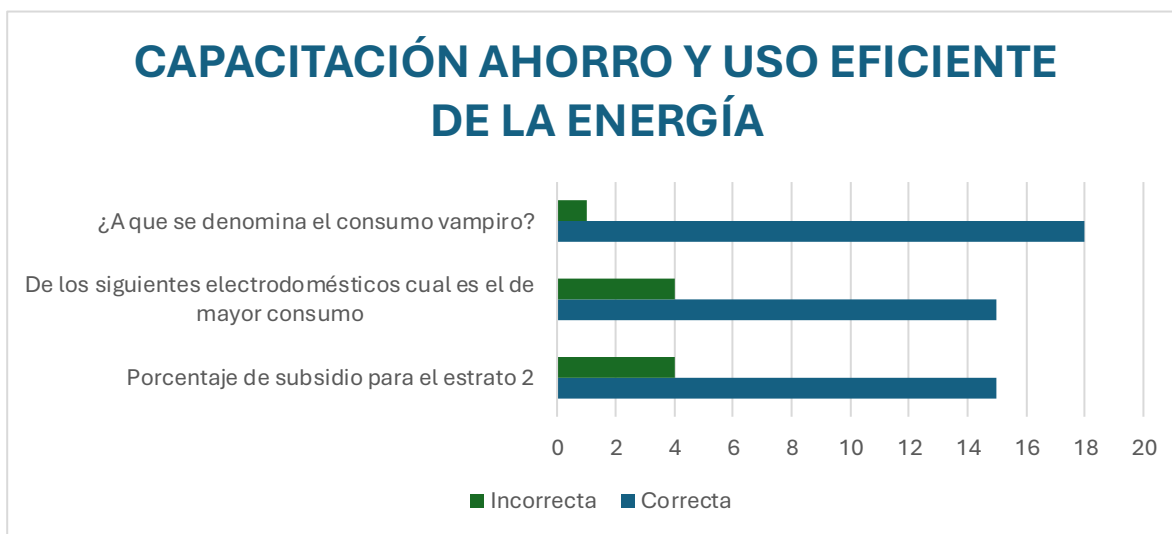
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 28: Capacitación ambiental - Ruta del agua



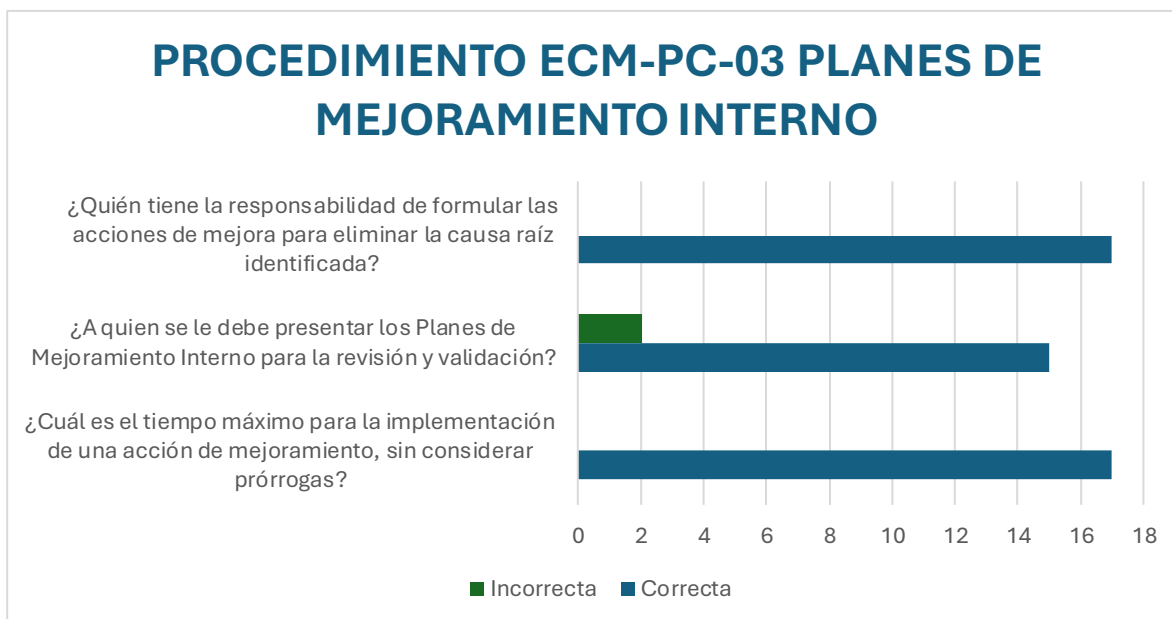
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 29: Capacitación ahorro y uso eficiente de la energía



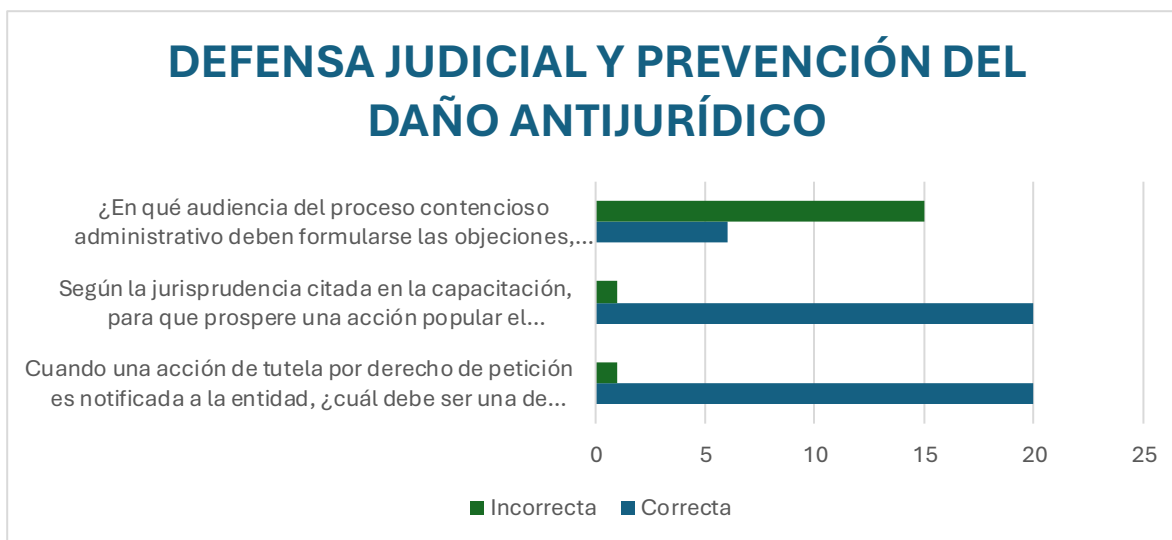
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 30: Procedimiento ECM-PC-03 planes de mejoramiento interno



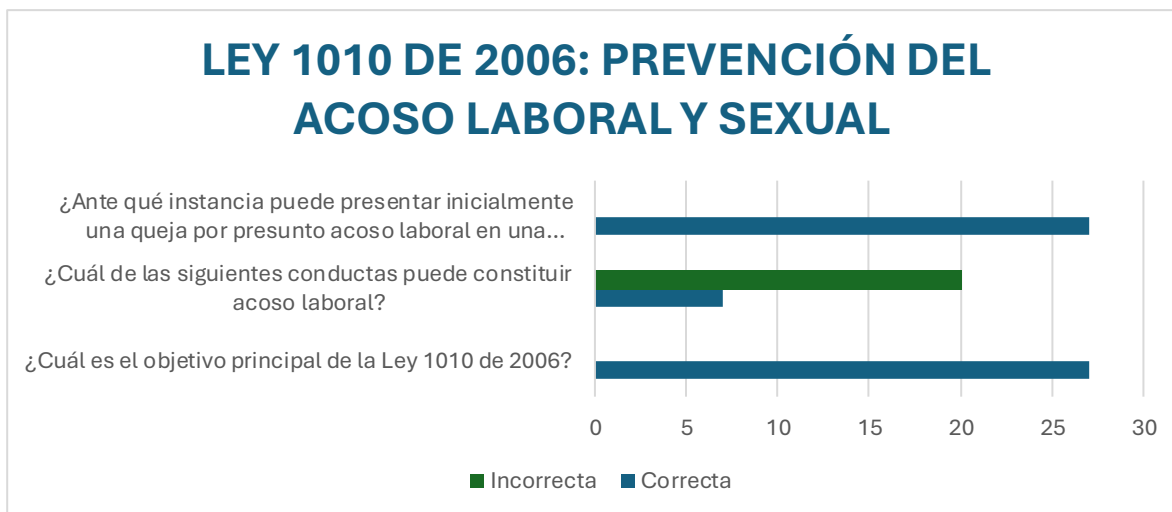
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 31: Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico



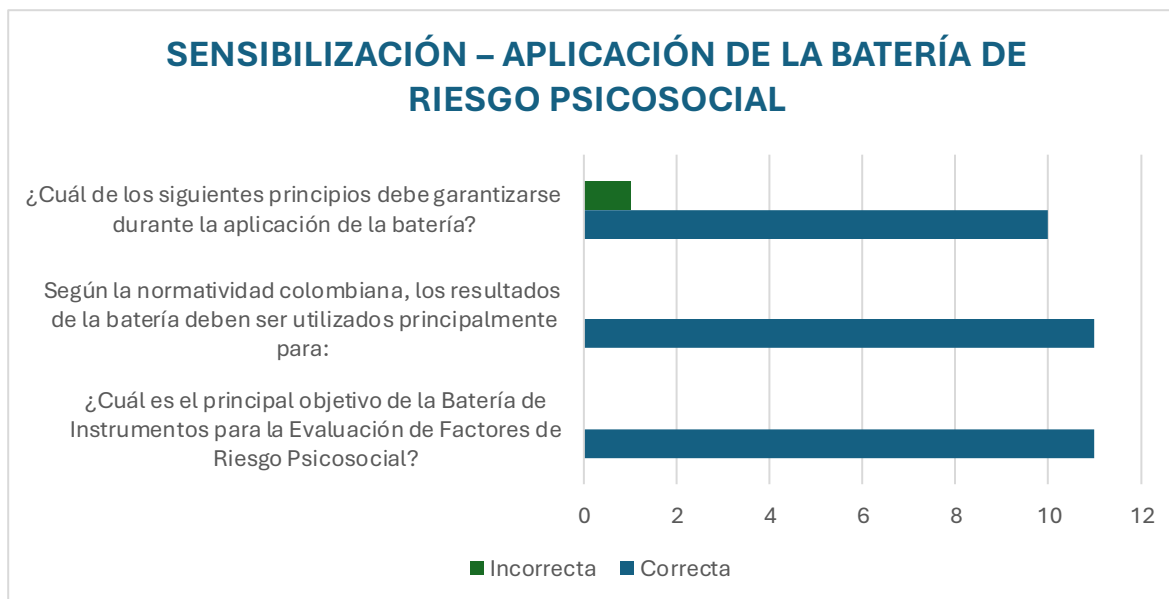
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 32: Ley 1010 de 2006: Prevención del acoso laboral y sexual



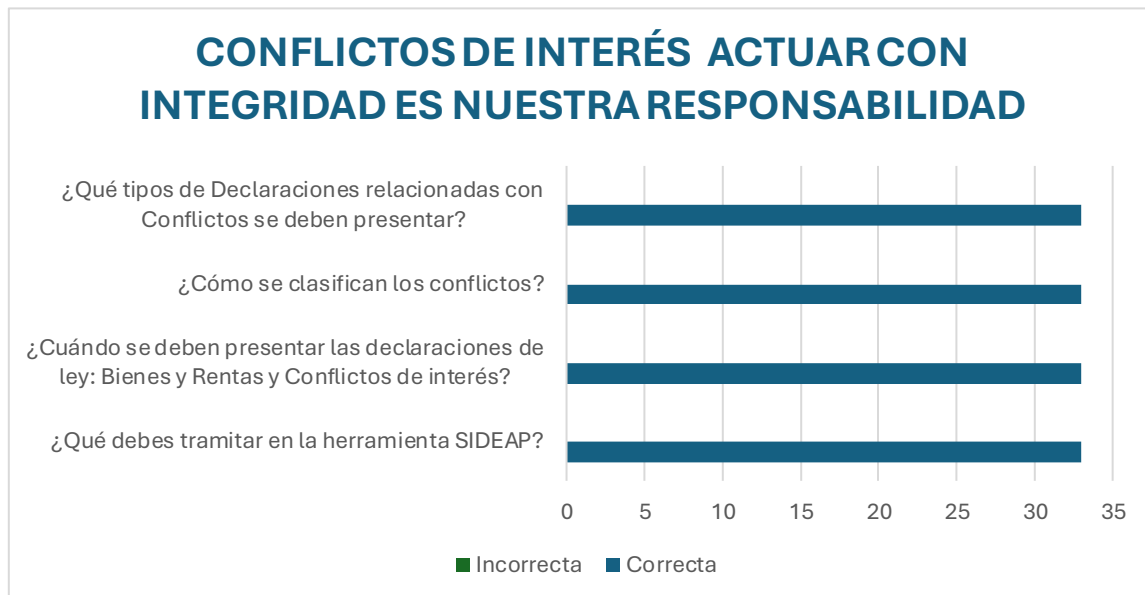
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 33: Sensibilización – Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial



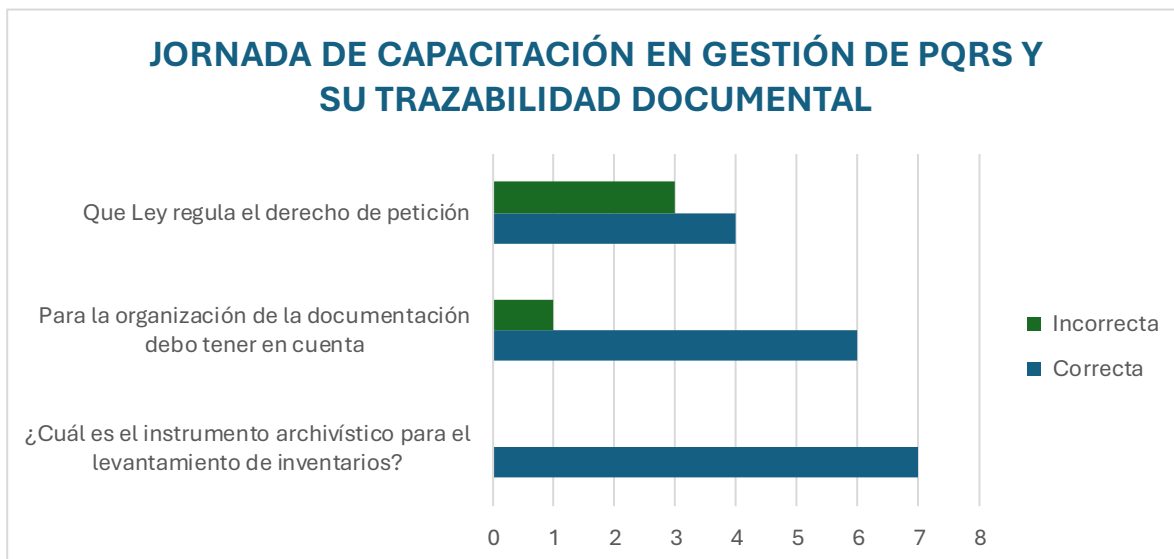
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 34: Conflictos de interés actuar con integridad es nuestra **responsabilidad**



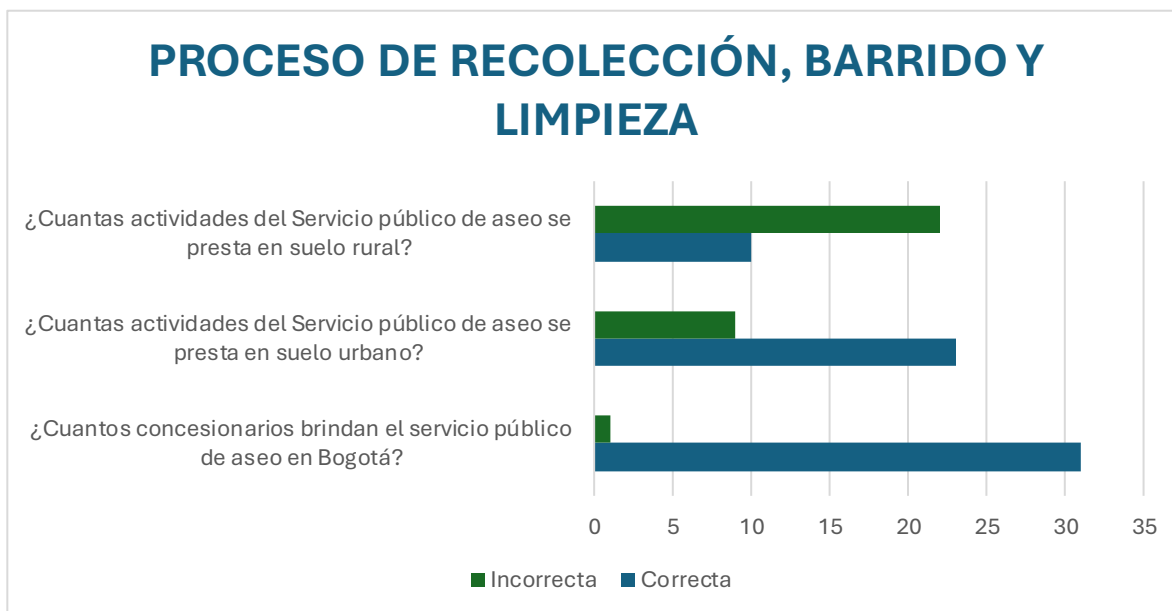
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 35: Jornada de capacitación en gestión de PQRS y su trazabilidad documental



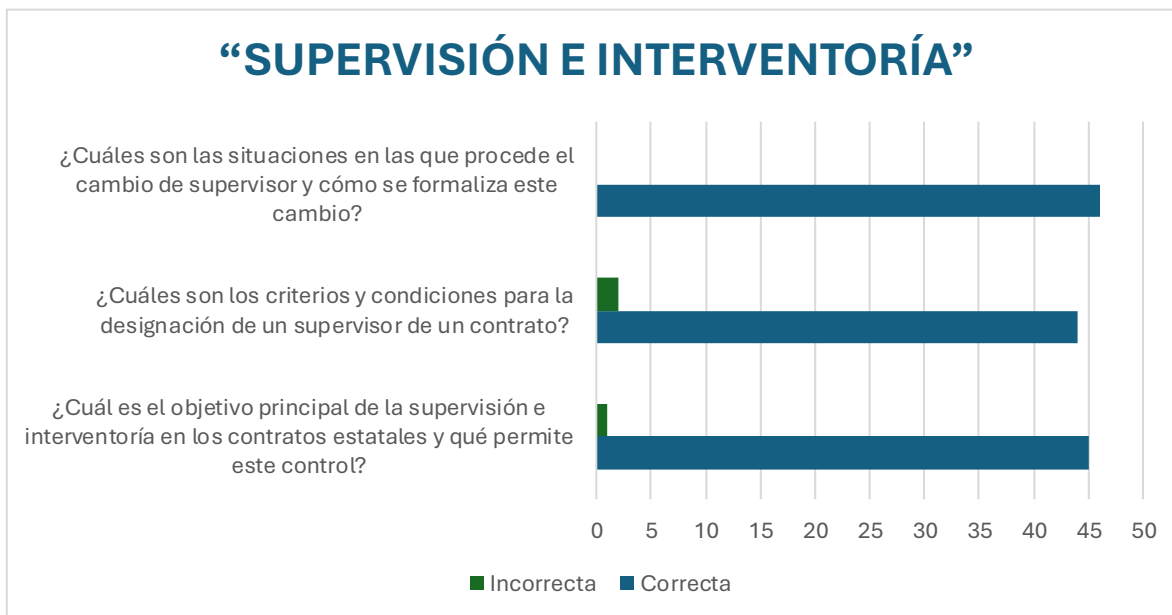
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 36: Proceso de Recolección, Barrido y Limpieza



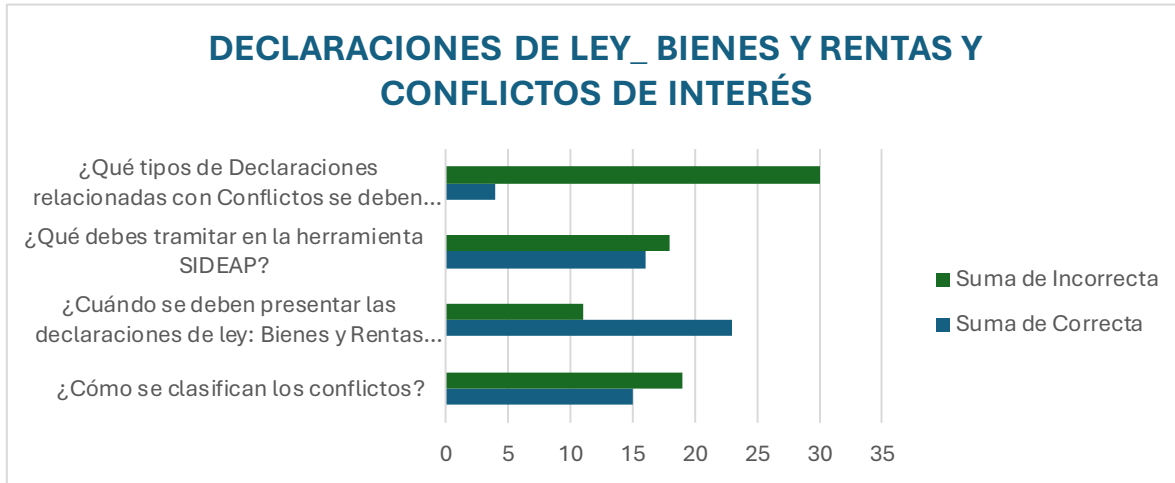
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 37: Supervisión e Interventoría



Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 38: Declaraciones de ley, bienes y rentas y conflictos de interés



#### Análisis:

Con base en los resultados tabulados de 33 jornadas, se aplicó la medición de conocimiento a 28 jornadas de formación y capacitación evaluadas, se obtuvieron un total de 1.954 respuestas. De estas, 1.715 fueron correctas y 239 incorrectas, según lo diligenciado por los asistentes.

Estos resultados representan un índice positivo en el aprendizaje, llegando a un 88% en respuestas correctas sobre los temas abordados durante las jornadas desarrolladas en el segundo trimestre.

## INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS

Se continúa aplicando el instrumento creado para la medición de impacto en las jornadas de capacitación, lo que facilita la consecución de datos y permite un análisis más profundo frente a la gestión del PIC respecto de otras vigencias.

## INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), como instrumento que contribuye al cumplimiento de los objetivos, metas y resultados institucionales, se encuentra directamente articulado con otros mecanismos de planeación y seguimiento, 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, asociado al cronograma de capacitación. En este sentido, resulta necesario trabajar de manera coordinada y estratégica para garantizar el cumplimiento de las actividades programadas y fortalecer el desarrollo de competencias de los servidores públicos, en concordancia con los objetivos institucionales.

### DIFICULTADES

Para el periodo, se identificaron dificultades en relación con:

- A pesar del incremento en el número de colaboradores derivado de las vinculaciones realizadas por la entidad, la asistencia a las jornadas de capacitación continúa siendo baja en comparación con el total de servidores y contratistas. Adicionalmente, se evidencia un limitado acompañamiento por parte de los jefes de dependencia, lo que afecta la promoción de la participación y el fortalecimiento de la motivación hacia los procesos de aprendizaje.
- Se han presentado dificultades en el retorno a la modalidad presencial en las jornadas de capacitación. Esta situación hizo necesario, en algunos casos, habilitar alternativas de conexión virtual para garantizar el desarrollo de las actividades programadas.
- Aunque se superaron las restricciones derivadas de la Ley de Garantías, al cierre del primer semestre no se había formalizado los contratos requeridos para la ejecución de las actividades de capacitación. Esta situación obedeció,

principalmente, a la especificidad técnica de los cursos y al reducido número de oferentes disponibles en el mercado. En este sentido, la modalidad de contratación representó un factor que dificulta la contratación oportuna, limitando la ejecución presupuestal prevista para el periodo.

- La información recopilada requiere ajustes y procesos de depuración, debido a inconsistencias en el registro de datos y a la ausencia de información en algunas bases de asistencia, lo que extiende los tiempos del análisis y validación de datos.
- Las jornadas de capacitación desarrolladas en modalidad híbrida han presentado dificultades relacionadas con la calidad del sonido, lo que afecta la adecuada comprensión de los temas por parte de los participantes. Aunque se adquirió un micrófono para mejorar las condiciones de audio, este continúa presentando variaciones en el nivel de sonido, con aumentos y disminuciones que interfieren en la comunicación. Esta situación ha sido identificada como una de las principales causas de abandono o desconexión de algunos asistentes durante las jornadas.

## RETOS

1. Continuar con la reducción de jornadas, buscando tener capacitaciones más prolongadas en el tiempo y más completas en sus contenidos.
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. Optimizar los recursos técnicos y tecnológicos para claridad en las jornadas y facilitar la comprensión de los temas.

## RECOMENDACIONES

Continuar fortaleciendo el Plan Institucional de Capacitación (PIC) mediante la consolidación de alianzas estratégicas que faciliten los procesos de aprendizaje y formación, a través de la participación de expertos en las diferentes temáticas de interés institucional. Lo anterior, con el propósito de promover la cualificación permanente de los colaboradores, contribuyendo al desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias en las dimensiones del ser, saber y hacer, en concordancia con las necesidades organizacionales y los objetivos institucionales.

|          |                                                                                                                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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**

