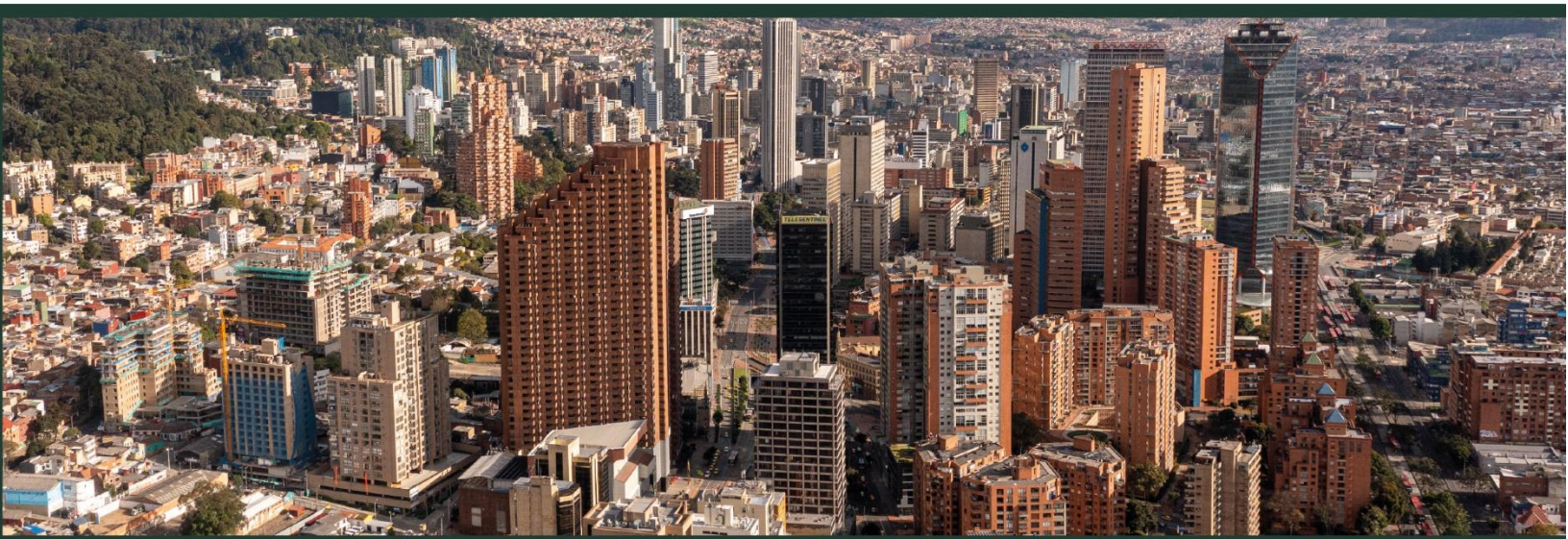




INFORME CONSOLIDADO TERCER TRIMESTRE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

Septiembre de 2025



UAESP



Armando Ojeda Acosta

Director General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Paola Andrea Manchego

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Sergio Ibarnegaray Chiari

Andrea Carolina Marú Ruíz

Yuli Marcela Toro Pascagaza

Adrian Humberto Herazo Castro (E)

Yira Bolaños Enriquez (E)

Henry Velasquez Valencia (E)

Equipo de trabajo

Plan Institucional de Capacitación - Proceso de Gestión de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	5
CONTEXTO DEL TRIMESTRE	5
ANÁLISIS	6
ANÁLISIS CUANTITATIVO	6
ANÁLISIS CUALITATIVO	7
MEDICIÓN DE IMPACTO	12
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS	32
INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
DIFICULTADES	32
RETOS	33
RECOMENDACIONES	33

Gráficas

GRÁFICA 1: CICLO DE FORMACIÓN ORIENTADO POR LAS TEMÁTICAS PRIORIZADAS	6
GRÁFICA 2: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	7
GRÁFICA 3: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES POR CICLO	8
GRÁFICA 4: ASISTENCIA POR MODALIDAD	14
GRÁFICA 5: ASISTENCIA POR DEPENDENCIA.....	15
GRÁFICA 6: ASISTENCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	15
GRÁFICA 7: ASISTENCIA POR NIVEL	16
GRÁFICA 8: SATISFACCIÓN GENERAL	18
GRÁFICA 9: CONSOLIDADO POR VARIABLE EVALUADA	18
GRÁFICA 10: LINEAMIENTOS TÉCNICOS Y NORMATIVOS PARA ATENDER PQRS	19
GRÁFICA 11: ¿QUÉ ES ORVI? SEGURIDAD VIAL PARA PEATONES Y CICLISTAS	20
GRÁFICA 12: A CUIDAR SE APRENDE.....	20
GRÁFICA 13: ACTUALIZACIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD 2025 PARTE #2	21
GRÁFICA 14: ACTUALIZACIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD 2025 – PARTE #3	21
GRÁFICA 15: ALGUNOS ASPECTOS ESENCIALES DE LA SUPERVISIÓN CONTRACTUAL	22
GRÁFICA 16: BUENAS PRÁCTICAS DE CORREO ELECTRÓNICO, CONTRASEÑAS Y CRIOGRAFÍA	22
GRÁFICA 17: CONTROL INTERNO Y LINEAS DE DEFENSA	23
GRÁFICA 18: COPASST.....	23
GRÁFICA 19: DATOS ABIERTOS.....	24
GRÁFICA 20: ESCUELA FAMILIA, PROYECTO DE VIDA.....	24

GRÁFICA 21: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	25
GRÁFICA 22: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL I SEMESTRE 2025 - PROVISIONALES	25
GRÁFICA 23: INGENIERIA SOCIAL & PHISING.....	26
GRÁFICA 24: NORMOGRAMA UAESP	26
GRÁFICA 25: ORFEO.....	27
GRÁFICA 26: PPMYEG	27
GRÁFICA 27: PROTOCOLO PARA LA APROBACIÓN DE CUENTAS Y PLAN DE PAGO EN SECOP II.....	28
GRÁFICA 28: SEGURIDAD VIAL PARA CONDUCTORES.....	28
GRÁFICA 29: SENSIBILIZACIÓN COMUNICACIÓN QUE TRANSFORMA: CONSTRUYENDO UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO	29
GRÁFICA 30: SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACTUALIZACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA	29
GRÁFICA 31: SOCIALIZACIÓN RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	30
GRÁFICA 32: TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL; PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL	30
GRÁFICA 33: TALLER DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	31
GRÁFICA 34: TRÁMITE DE CUENTAS – ALCANCE A LA CIRCULAR NO.14 DEL 31 DE ENERO DE 2025.....	31
GRÁFICA 35: TRANSPARENCIA Y ACCESIBILIDAD EN LA INFORMACIÓN PÚBLICA	32
GRÁFICA 36: USO Y MANEJO DE HERRAMIENTA ODOO - PARA GESTIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO INTERNO	32

INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los resultados cualitativos y cuantitativos de la gestión adelantada en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante el tercer trimestre de la vigencia 2025.

Para este período, se contemplaba una reducción en la programación de jornadas, sin embargo, en las estadísticas y en el análisis de la información contenida en este documento se refleja una mayor ejecución de actividades en atención al PIC.

En relación con el ciclo de vida del servidor público, se hace especial énfasis en la generación de conocimiento orientado al fortalecimiento de habilidades blandas, así como en otros saberes que contribuyen al desarrollo de competencias personales necesarias para el desempeño laboral.

Este informe expone los logros alcanzados, las principales dificultades enfrentadas y las recomendaciones de mejora correspondientes al tercer trimestre de la vigencia, con el propósito de avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

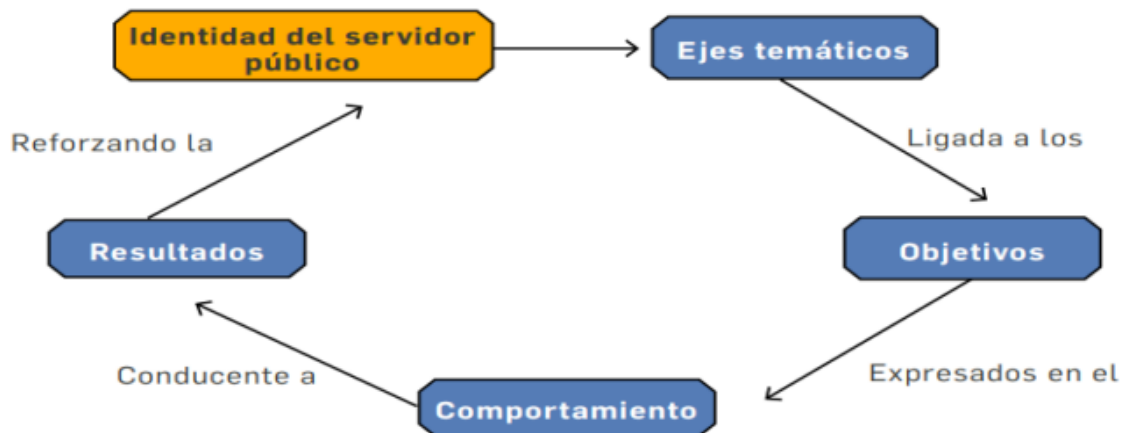
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

CONTEXTO DEL TRIMESTRE

Para el tercer trimestre de la vigencia, se gestionó un número mayor de jornadas frente a las programadas, lo cual obedece a la realización de algunas jornadas pendientes de trimestres anteriores, que fueron cubiertas en este periodo. Además, se aprovechó la participación de facilitadores externos para abordar oportunamente temas de interés en algunos procesos.

Por otra parte, se hizo uso de la oferta pública y de aliados de formación, priorizando cursos con contenidos de mayor cobertura y profundización con horas de estudio, certificados y validados por expertos académicos.

Gráfica 1: Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



FUENTE: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

La orientación a resultados puede darle un rumbo diferente a la gestión institucional. El fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas enruta la gestión del personal hacia la consecución de metas institucionales. En este sentido, se ha trabajado en el PIC considerando las definiciones de habilidades duras y blandas como dos aspectos

fundamentales del ser, que no son excluyentes, sino complementarios. Los conocimientos técnicos y específicos necesarios para realizar una tarea se han abordado en los distintos ciclos de aprendizaje, mientras que las habilidades blandas o competencias permiten aplicar dichos conocimientos de manera efectiva en el entorno laboral generando grandes ventajas para la consecución de resultados organizacionales.

En el segundo y tercer trimestre, considerados los de mayor envergadura del PIC por el número de jornadas y el aprovechamiento de la oferta pública y privada, brindo la oportunidad para que la formación integral estuviera al alcance de la entidad, mediante la oferta, divulgación, invitación y motivación constante para la participación en temas de interés y conocimiento institucional.

De esta manera, en el trimestre se evidenció un avance significativo en la ejecución del PIC.

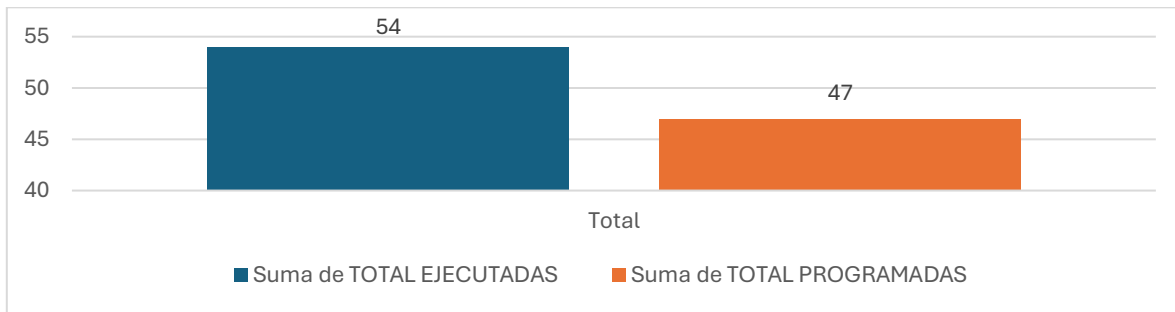
ANÁLISIS

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para el tercer trimestre se tenían programados 47 temas en el PIC, ejecutando un total de 54, lo que permitió cubrir la mayor parte de las jornadas previstas para el periodo. Gracias a la flexibilidad en el aprovechamiento de la oferta pública y privada, se anticiparon 9 temas correspondientes al último trimestre y se incluyeron 3 temas pendientes de trimestres anteriores, dejando 5 temas reprogramados para el cierre de la vigencia.

De los temas programados para el periodo, 28 se cubrieron con jornadas realizadas por gestión interna, con facilitadores de la entidad y algunos aliados externos, lo cual atrae por la calidad de los contenidos, el abordaje novedoso y experticia en el manejo de los temas

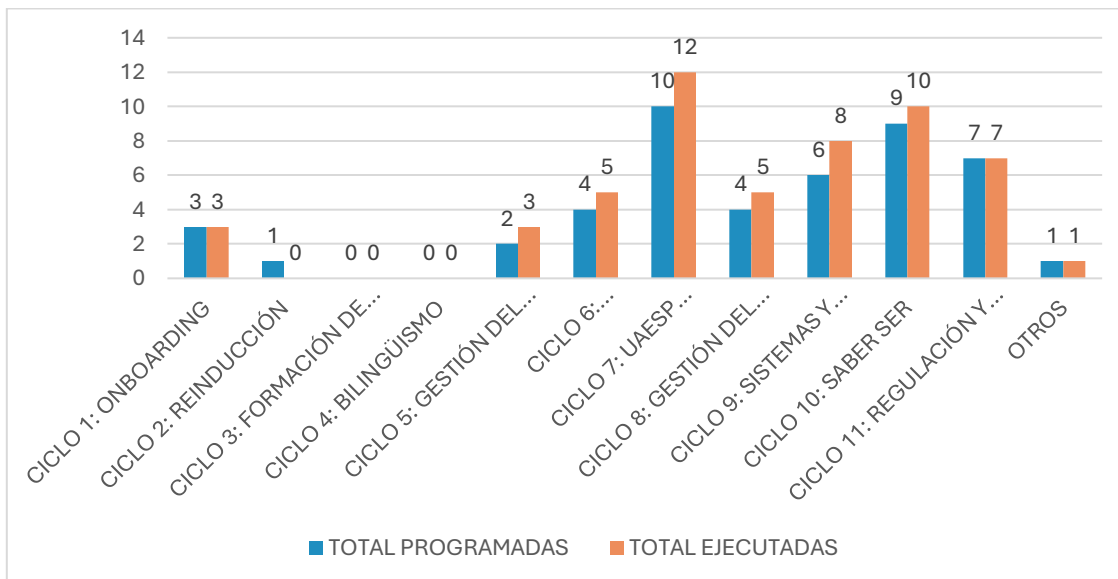
Gráfica 2: Ejecución de Actividades



FUENTE: CRONOGRAMA PIC

Para este trimestre se cubrieron los temas desde la mayoría de los ciclos de aprendizaje, cerrando los ciclos: CICLO 3: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS y CICLO 4: BILINGÜISMO cubiertos con la oferta brindada en primer semestre.

Gráfica 3: Ejecución de Actividades por Ciclo



FUENTE: PROPIA

ANÁLISIS CUALITATIVO

El cubrimiento de la mayor parte de los temas programados para el tercer trimestre de la vigencia se dio en aprovechamiento de la oferta pública y privada, cobijando todo tipo de

temas, vinculando en las jornadas al personal de acuerdo con su modalidad de vinculación, manteniendo la pertinencia del tema en el desarrollo de la labor. Ejecutando los avances así:

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

Para los meses de julio y agosto se programó jornada y entrenamiento en puesto de trabajo, en esta oportunidad se contó con la participación de nueve personas, tres por encargo y seis por ingreso; fomentando la pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional a través del conocimiento compartido.

Se resalta que desde el inicio del programa de ONBOARDING se incorporó a la Ruta de entrenamiento en puesto de trabajo algunos cursos ofertados por el Aula del Saber, atendiendo los lineamientos del DASCD a través de la circular emitida para la vigencia, los cuales deben ser relacionados en la Ruta y aportar sus certificados al expediente laboral, estos son:



Igualmente, se suma al proceso temas de interés para los asistentes como: Herramientas ofimáticas y colaborativas, Metodologías Ágiles y Plataforma estratégica institucional, entre otros aspectos de conocimiento técnico necesarios, los cuales fueron convocados desde otros ciclos de aprendizaje.

Ciclo 5 – Gestión del conocimiento y la innovación

Para el trimestre se hizo aprovechamiento de la oferta privada con los siguientes cursos:
Dos cursos a través del DASCD, con certificación de 48 horas con el respaldo de la Universidad EAN:

 **Design Thinking – Pensamiento de Diseño**

 **Agility – Metodologías Ágiles**

Y tres diplomados en convenio con Compensar a través de Propulsor, certificados por 80 horas:

 **1. Transformación Digital**

 **2. IA Aplicada a la Productividad Organizacional**

 **3. SCRUM y Design Thinking.**

Se resalta la inscripción y participación en estos últimos, motivando la participación con el periodo de descanso compensado en navidad, dado que la realización de estos era sincrónica fuera de la jornada laboral.

Ciclo 6 – Empoderamiento digital

Para el periodo se gestionan jornadas con facilitadores internos, principalmente desde la OTIC cubriendo temas como: El Poder de los Datos Abiertos, Actualización de Políticas de Seguridad 2025 # 2, Ingeniería Social & Phishing, Buenas Prácticas de Correo Electrónico, Contraseñas y Criptografía, Uso y manejo de la herramienta ODOO y Transparencia y Accesibilidad en la Información Pública, aportando a la formación en uso de herramientas técnicas y divulgación de políticas internas para la gestión institucional.

Ciclo 7 – UAESP sostenible y al cuidado de la ciudad

Se continuó fortaleciendo en el periodo el conocimiento institucional a través de la oferta pública y privada, así como la gestión con aliados del sector, en jornadas como:

- Charla: Conflictos de intereses en el sector Hábitat, está gestionada en articulación con la Secretaría Distrital del Hábitat,
- Seminario Internacional  Seminario Gestión Pública y Gobernanza con Perspectiva Internacional, seminario dirigido desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en alianza con la Universidad de Asturias
- Prestación de Servicios Públicos Domiciliarios en escenarios de competencia: Caso modelo de prestación del servicio de aseo en Bogotá, en alianza con la Universidad Externado de Colombia.
- Socialización de las Reformas Laboral y Pensional, atendiendo la invitación del del Ministerio del Trabajo.
- Curso: Transversalización del Enfoque de Género y Conceptos Básicos del Trazador Presupuestal, en alianza con la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Marco de Referencia para la Organización Documental en Entidades Públicas, curso de la ESAP.
- Cursos Virtuales en Gestión Documental con el Archivo General de la Nación.

De otra parte, se reforzó el conocimiento en temas como: Lineamientos Técnicos y Normativos para Atender PQRSD y Capacitación sobre el trámite de cuentas.

Se realizaron jornadas dirigidas a grupos focales, como:

- Capacitación a Comisiones de Personal, invitación del DASCD en alianza con la Comisión Nacional del Servicio Civil, dirigida a miembros de la Comisión de Personal.
- COPASST, en alianza con la ARL, dirigida a miembros del COPASST

Asegurando de esta manera una formación integral con expertos en temas que refuerzan el enfoque a resultados y dan formación dirigida a necesidades específicas identificadas.

Ciclo 8 – Gestión del cambio y proyectos

Teniendo en cuenta que la oferta académica pública y privada brinda la certificación del conocimiento adquirido, se continúa reforzando la importancia del aprendizaje e interés autónomo con cursos como:

1. Aula del Saber:
 - Visualización y Analítica de Datos, Duración: 40 horas

- Alfabetización de Datos, Duración: 30 horas
- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos, Duración: 40 horas
- Tratamiento de Datos Personales por Entidades Públicas, Duración: 20 horas

2. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):

- Control social al licenciamiento ambiental de proyectos, obras y actividades de competencia de la ANLA
- NIIF – Normas Internacionales de Información Financiera para el Sector Público
- Reforma Tributaria
- Reforma Pensional

3. SENA

- Apropiación de aspectos técnicos y normativos para la elaboración de estudios ambientales

4. ESRI

- Evento: “Bogotá: Ciudad Inteligente” – Encuentro de Entidades Distritales

Aprovechando de esta manera la oferta pública y privada de aliados y expertos en temas específicos de necesidad institucional.

Ciclo 9 – Sistemas y modelos de gestión

Entendiendo el funcionamiento de los sistemas, en este ciclo de aprendizaje se buscó articular temas, en aras de tener un refuerzo en temas específicos que al articularse suman a la gestión aportando a la obtención de resultados institucionales con conocimiento. En este sentido, se abordaron los temas con las siguientes jornadas: Plataforma Estratégica Institucional, Diplomado Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Planeación Estratégica y Políticas Públicas con Enfoque Internacional, Transformación Digital: Lidera procesos de cambio alineando tecnología, cultura organizacional y enfoque al cliente, Gestión Documental, además de involucrar el conocimiento inherente a sistemas de prevención de riesgos como: ¿Qué es ORVI?, Seguridad vial: conocimiento para salvar vidas y Sensibilización en Protocolos de Actuación en Emergencias.

Ciclo 10 – Saber ser

Este ciclo es el único que genera cambios comportamentales, reforzando el conocimiento de aspectos ligados al Ser, a la persona y su entorno, abordando temáticas que le apuntan al equilibrio personal y profesional, buscando la introspección y reflexión para el bienestar propio y de los que nos rodean. Es así como se articula este ciclo temas de otros planes como el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de prevención del Riesgo psicosocial, abordando para el periodo temas como:

Escuela Familia - Proyecto de Vida

- El poder está en mí, charla interactiva diseñada para fortalecer el crecimiento personal y familiar.
- Creciendo Juntos: espacio seguro y amoroso, pensado para acompañar a cada familia en su camino de crianza, con respeto, escucha y comunidad.

Adicionalmente, se abordaron temas con relación a Políticas Públicas, socializando los enfoques de género y derechos humanos en las políticas públicas desde tres jornadas.

- Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG)
- Sensibilización comunicación que transforma: Construyendo una cultura libre de sexismo
- Curso Introductorio: Lenguaje Incluyente y Accesible

En materia de prevención del riesgo psicosocial y en articulación con el SGSST, se realizó la jornada de socialización de resultados batería de riesgo psicosocial

Otros

En el mes agosto, se continuo con el Boletín Ser&Saber, visibilizando la gestión de los planes de: Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Institucional de Capacitación (PIC)

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.

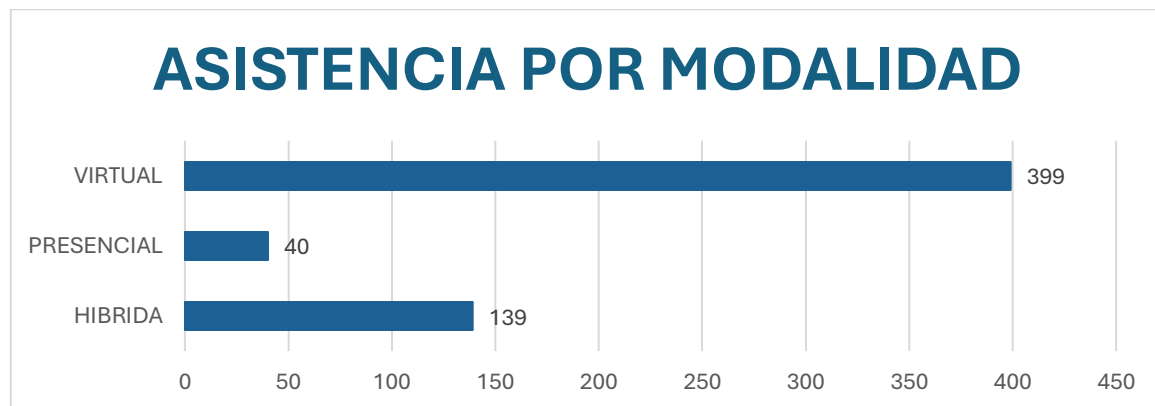
En este sentido, se definieron las siguientes mediciones:

1. Cobertura

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

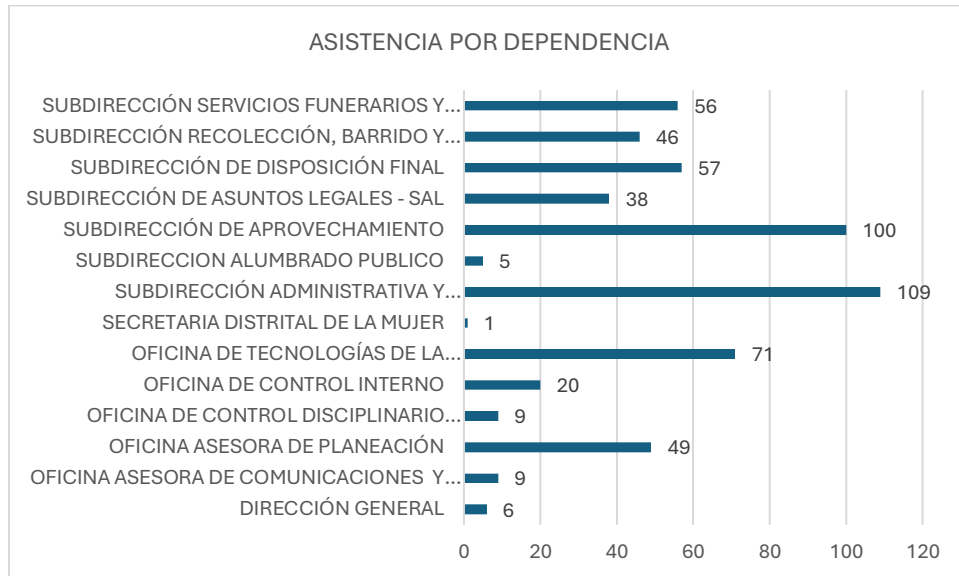
Para el tercer trimestre, se registraron un total **578 registros** en **28 jornadas** gestionadas desde el PIC, dentro de esta cifra, dos no dieron la autorización del tratamiento de datos personales, por lo que se excluyen en el análisis del periodo y uno corresponde a datos de un facilitador.

Gráfica 4: Asistencia por Modalidad



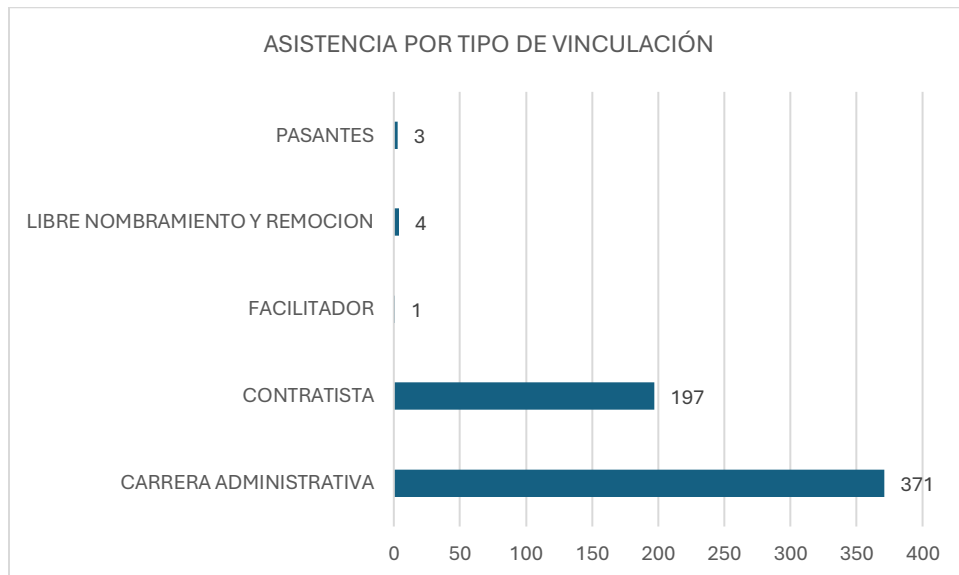
FUENTE: PROPIA

Gráfica 5: Asistencia por Dependencia



FUENTE: PROPIA

Gráfica 6: Asistencia por Tipo de Vinculación



FUENTE: PROPIA

Gráfica 7: Asistencia por Nivel



FUENTE: PROPIA

Análisis:

En el periodo evaluado se contó con 578 asistentes, midiendo en especial la asistencia de los servidores de planta, esperando su participación en por lo menos una jornada programada para el periodo, evidenciando la participación de 96 servidores(as) públicos(as) y 92 contratistas durante el tercer trimestre, para un total de participación del 64% de servidores(as) públicos(as).

Teniendo en cuenta las cifras y comparándolo con los trimestres anteriores, respecto a la meta se evidencia una reducción en la participación y/o registro de asistencia por parte del personal de planta; sin embargo, se destaca el sostenimiento del compromiso de una servidora pública con su participación en 19 jornadas.

Otros aspectos que considerar:

- Se continua con la mayor participación en modalidad virtual.
- Se destacan las jornadas sobre lineamientos para el trámite de cuentas, algunos

aspectos esenciales de la supervisión contractual, seguido por socialización de protocolos de actualización en caso de emergencia, como las que lograron mayor asistencia.

En cuanto a la participación por dependencia, todas las áreas participaron con representantes en las jornadas convocadas, resaltando la participación de Subdirección Administrativa y Financiera - SAF, seguida por la Subdirección de Aprovechamiento.

2. Cumplimiento:

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

Análisis:

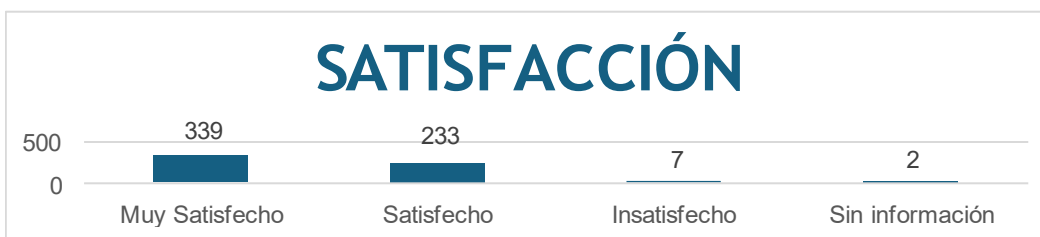
Este índice está directamente relacionado con la ejecución de las actividades programadas en el cronograma del PIC, que para el trimestre tiene cumplimiento porcentual del 115 %, con la realización de 54 actividades de 47 programadas.

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

3. Percepción:

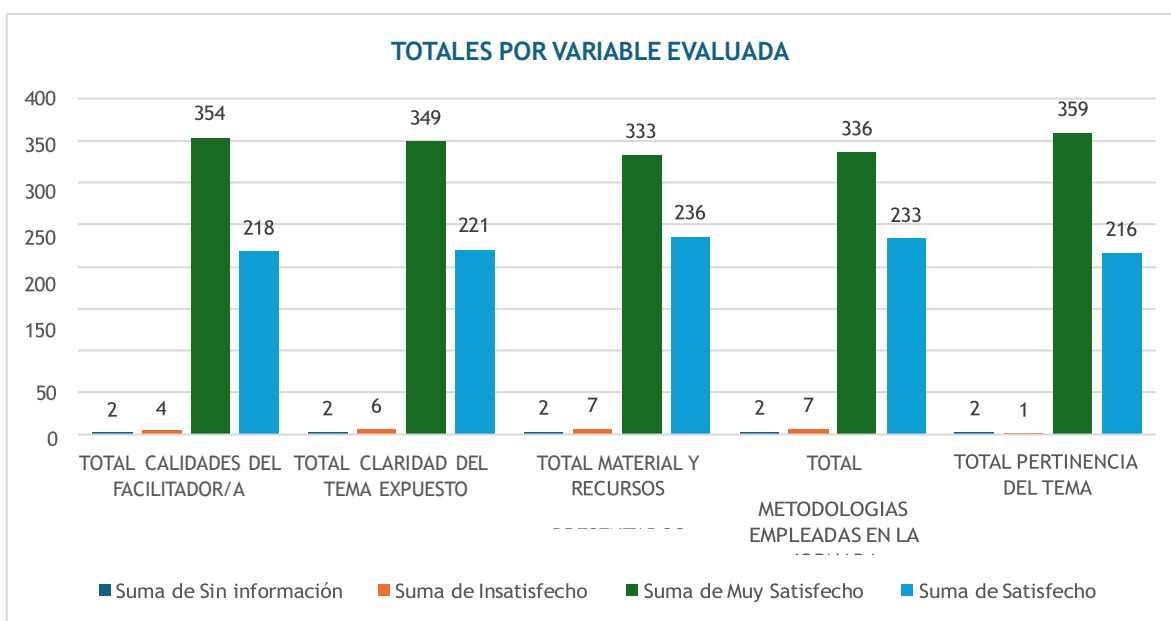
Este indicador permite monitorear el avance y tomar las medidas necesarias en caso de resultados negativos durante el periodo.

Gráfica 8: Satisfacción General



FUENTE: PROPIA

Gráfica 9: Consolidado por variable evaluada



FUENTE: PROPIA

Análisis:

De 578 registros de participación del trimestre, 339 se encuentran en el rango de "muy satisfecho" y 233 en el rango de "satisfecho", correspondientes a 28 jornadas evaluadas.

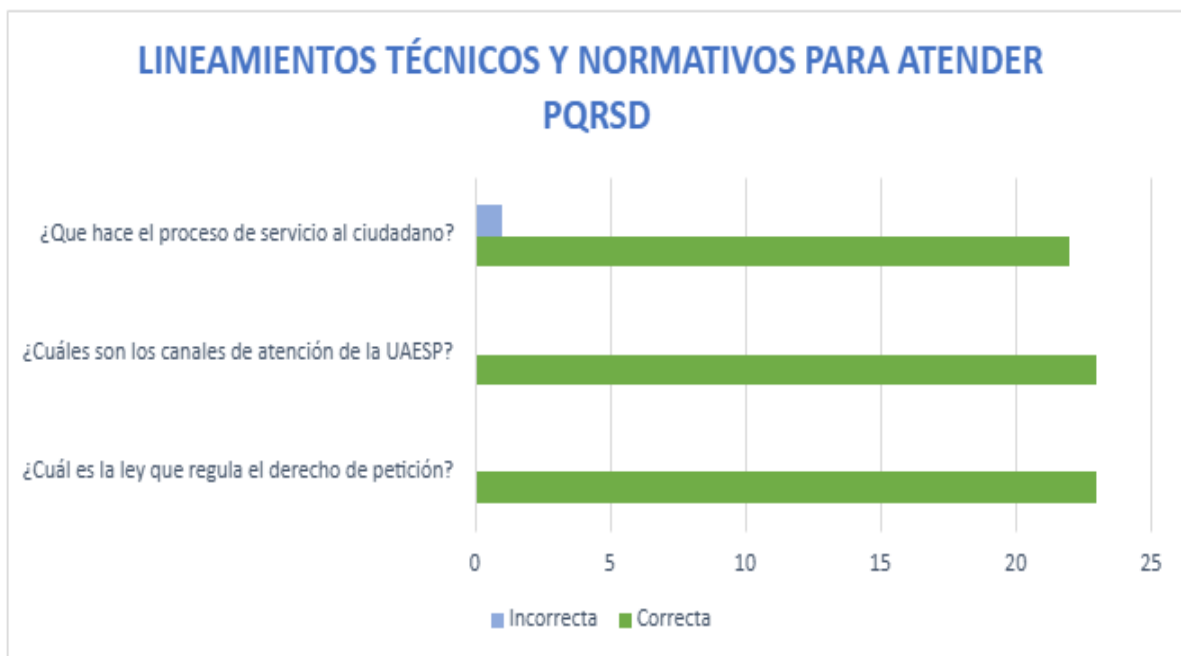
Es importante destacar que, para el tercer trimestre, 7 asistentes registraron "insatisfecho" entre los diferentes criterios evaluados: pertinencia del tema, claridad en la exposición, cualidades del facilitador, materiales y recursos presentados, y metodologías empleadas, cifra que corresponde al 1% de la participación.

Se resaltaron entre los niveles altos de satisfacción dos jornadas: transparencia y accesibilidad en la información pública y protocolo para la aprobación de cuentas y plan de pago en SECOP II.

4. Aprendizaje:

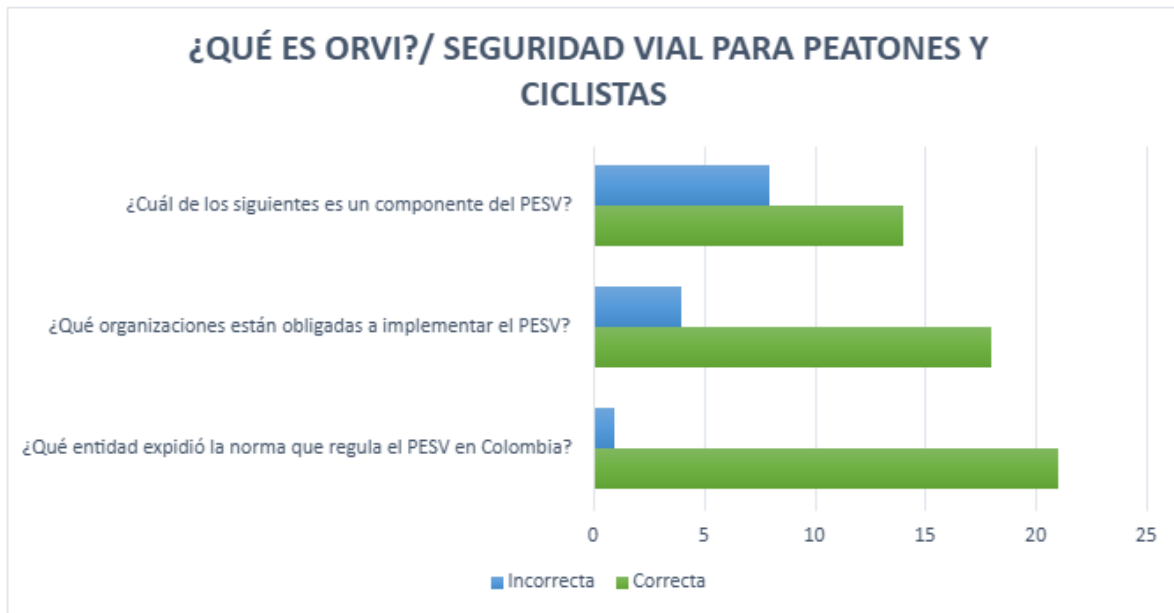
Se buscó evaluar el conocimiento adquirido, compilando los resultados de la aplicación de tres preguntas al finalizar cada una de las 28 jornadas realizadas en el tercer trimestre.

Gráfica 10: LINEAMIENTOS TÉCNICOS Y NORMATIVOS PARA ATENDER PQRSD



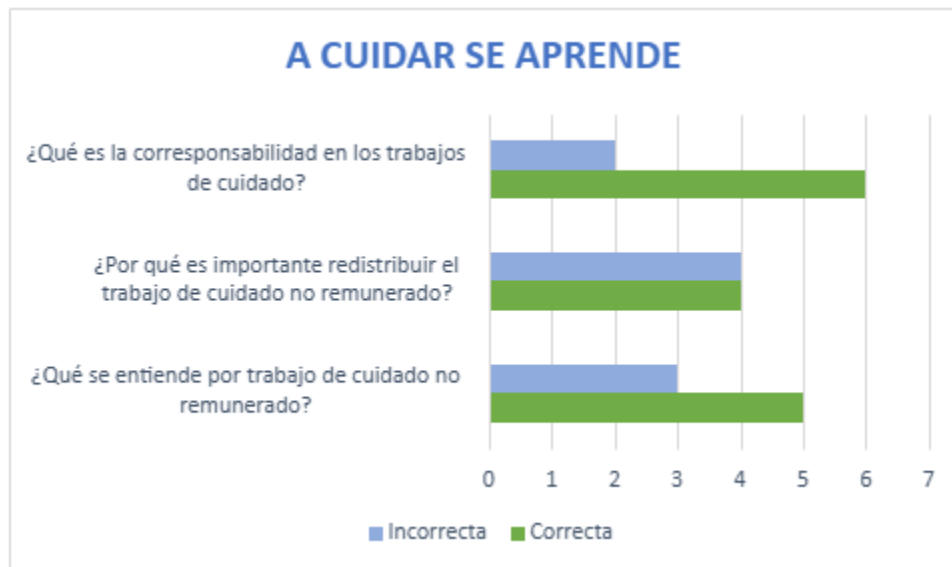
FUENTE: PROPIA

Gráfica 11: ¿QUÉ ES ORVI? SEGURIDAD VIAL PARA PEATONES Y CICLISTAS



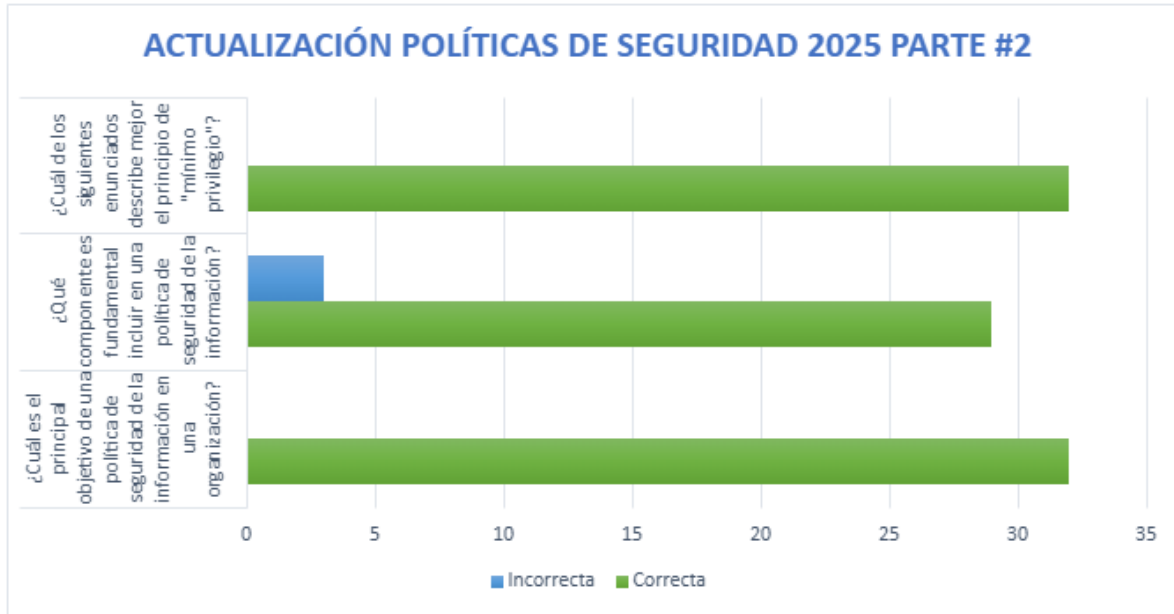
FUENTE: PROPIA

Gráfica 12: A CUIDAR SE APRENDE



FUENTE: PROPIA

Gráfica 13: ACTUALIZACIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD 2025 PARTE #2



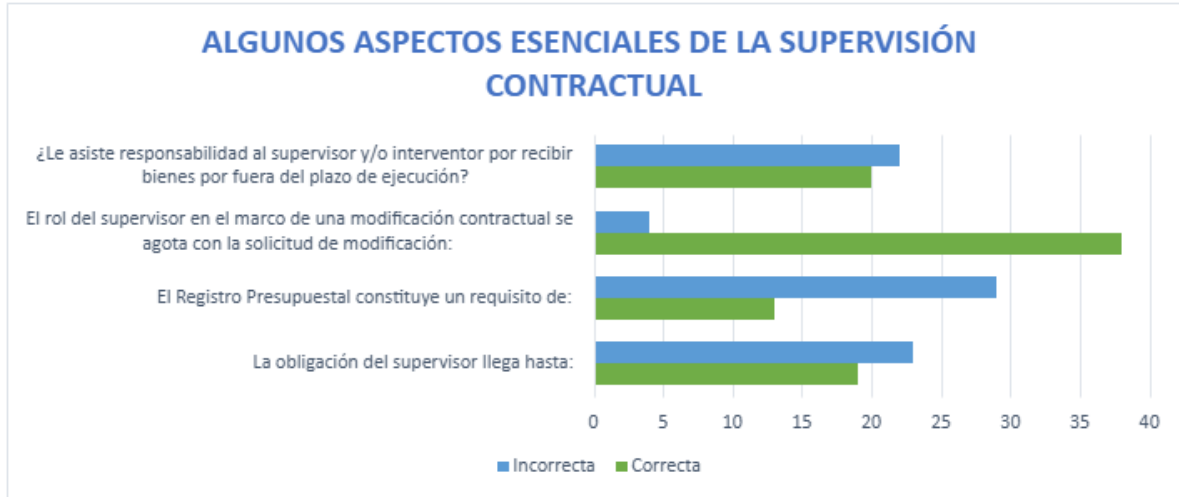
FUENTE: PROPIA

Gráfica 14: ACTUALIZACIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD 2025 – PARTE #3



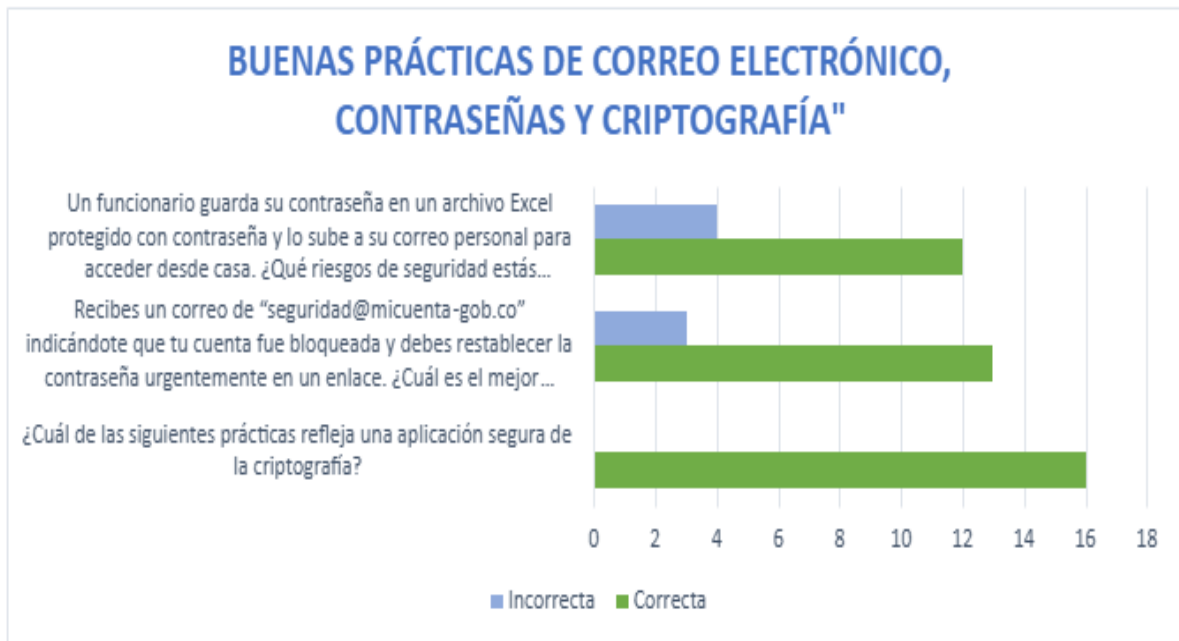
FUENTE: PROPIA

Gráfica 15: ALGUNOS ASPECTOS ESENCIALES DE LA SUPERVISIÓN CONTRACTUAL



FUENTE: PROPIA

Gráfica 16: BUENAS PRÁCTICAS DE CORREO ELECTRÓNICO, CONTRASEÑAS Y CRIPTOGRAFÍA



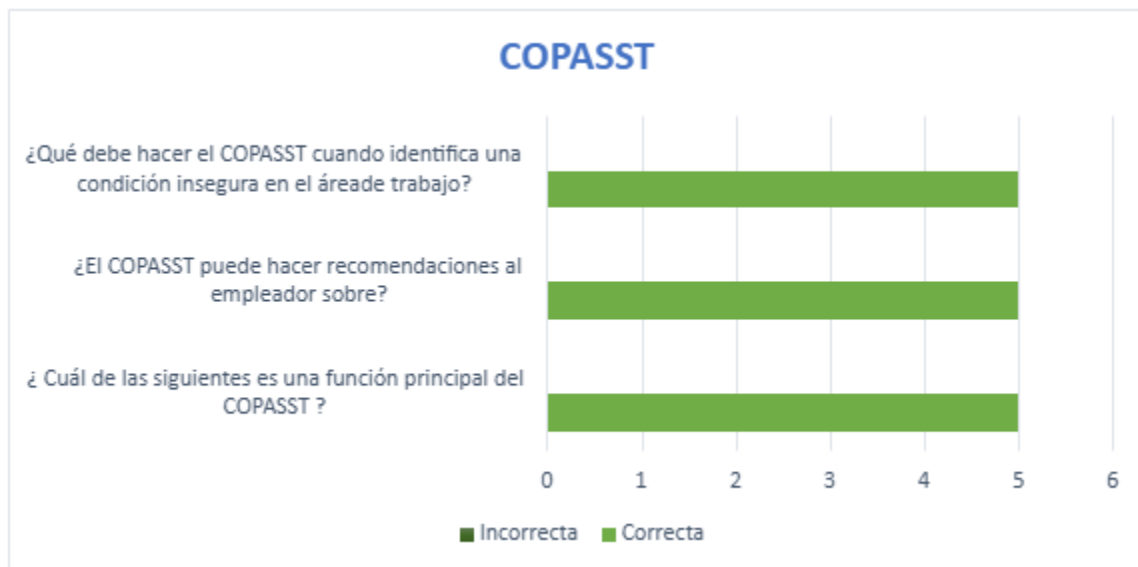
FUENTE: PROPIA

Gráfica 17: CONTROL INTERNO Y LINEAS DE DEFENSA



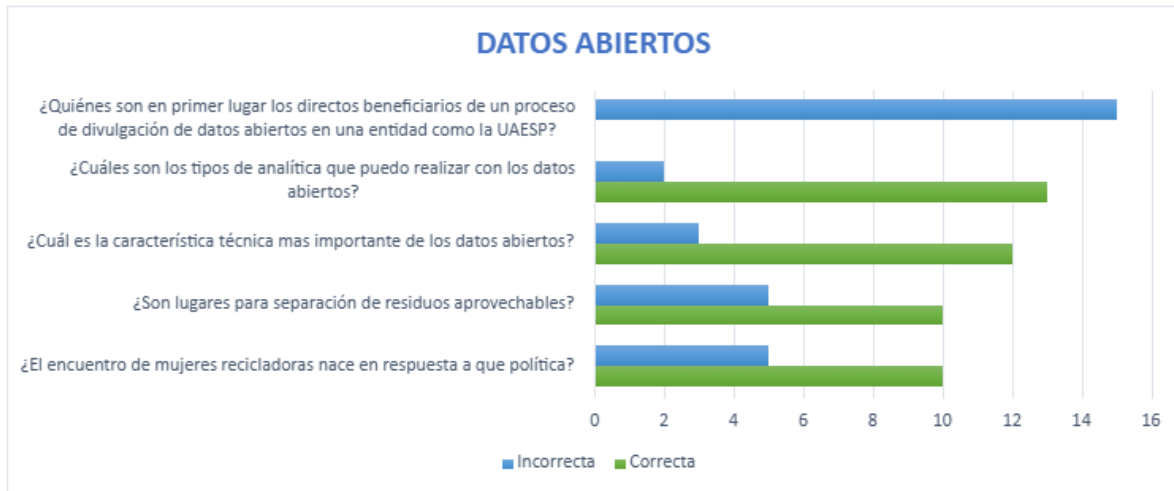
FUENTE: PROPIA

Gráfica 18: COPASST



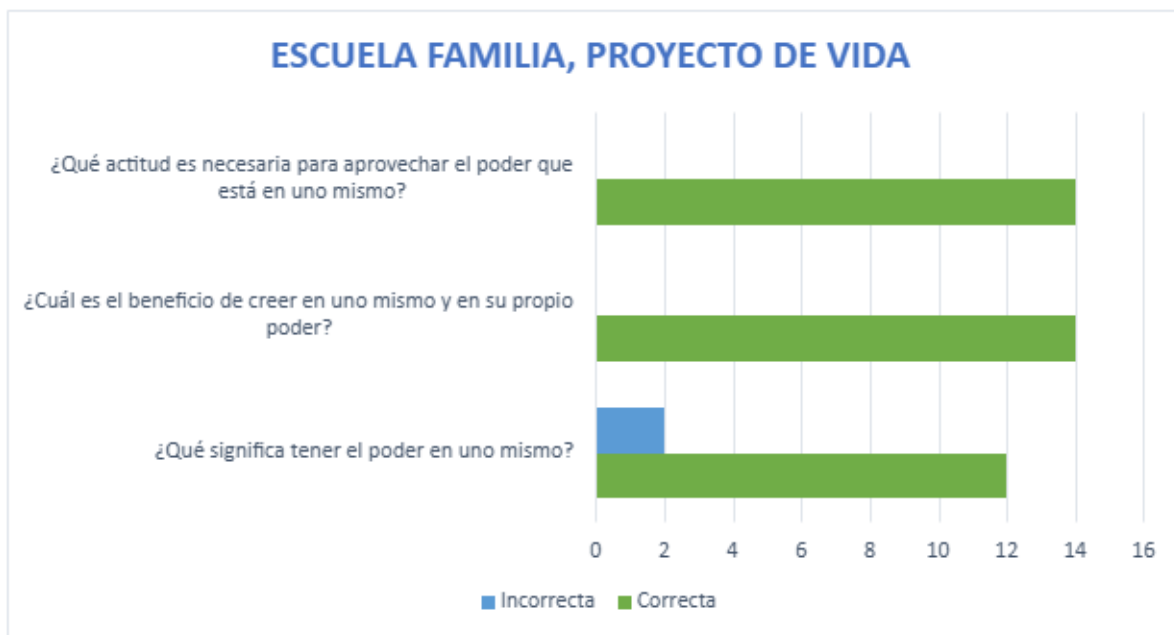
FUENTE: PROPIA

Gráfica 19: DATOS ABIERTOS



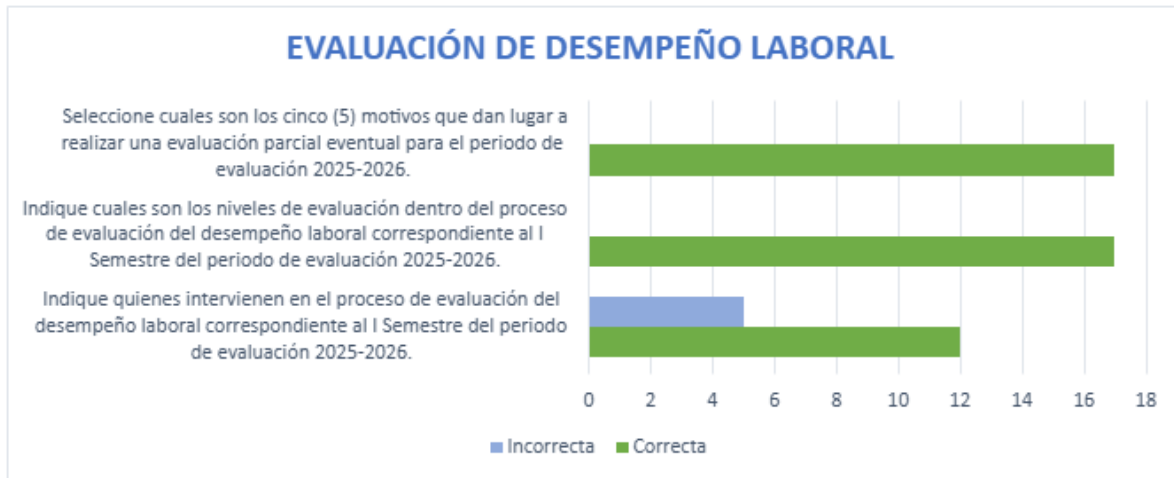
FUENTE: PROPIA

Gráfica 20: ESCUELA FAMILIA, PROYECTO DE VIDA



FUENTE: PROPIA

Gráfica 21: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL



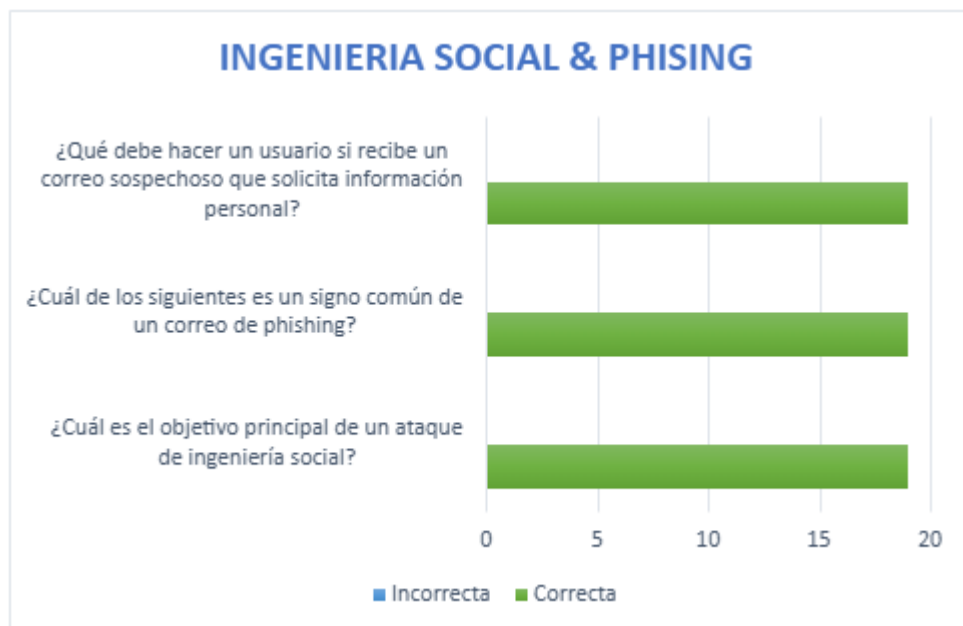
FUENTE: PROPIA

Gráfica 22: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL I SEMESTRE 2025 - PROVISIONALES



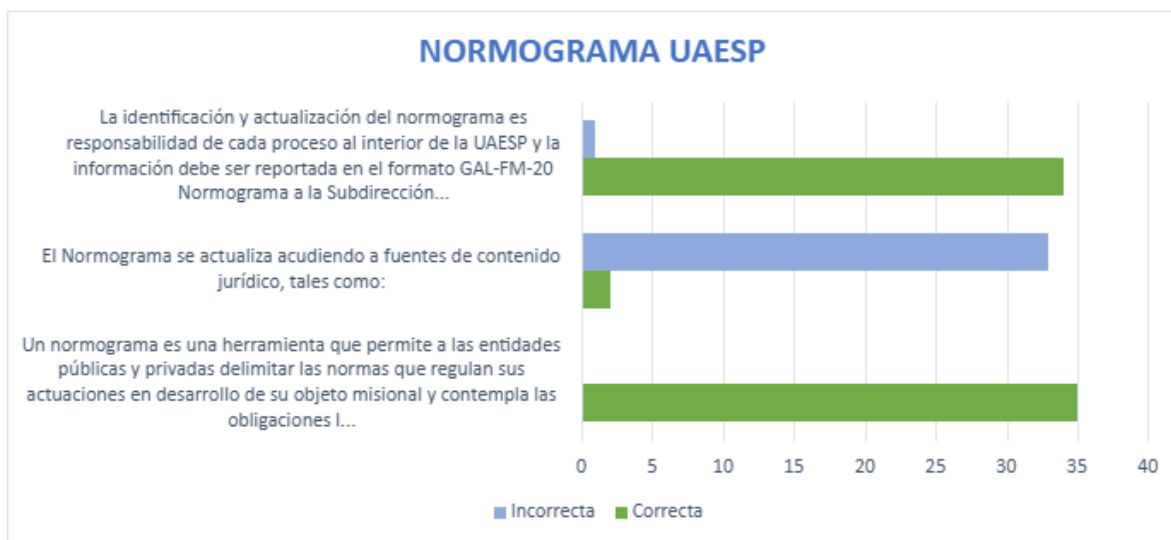
FUENTE: PROPIA

Gráfica 23: INGENIERIA SOCIAL & PHISING



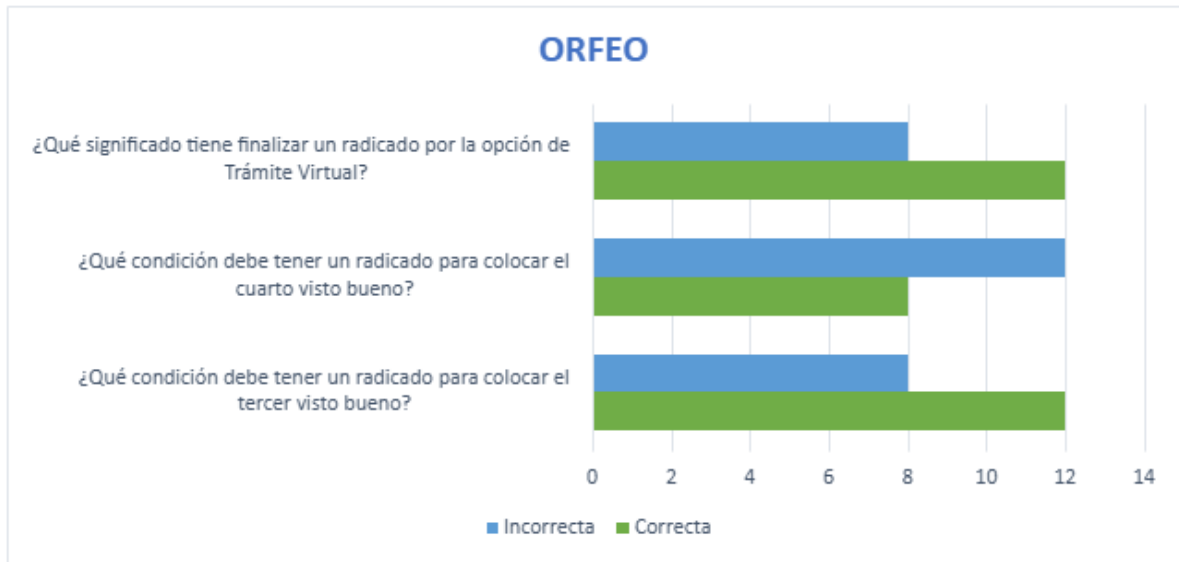
FUENTE: PROPIA

Gráfica 24: NORMOGRAMA UAESP



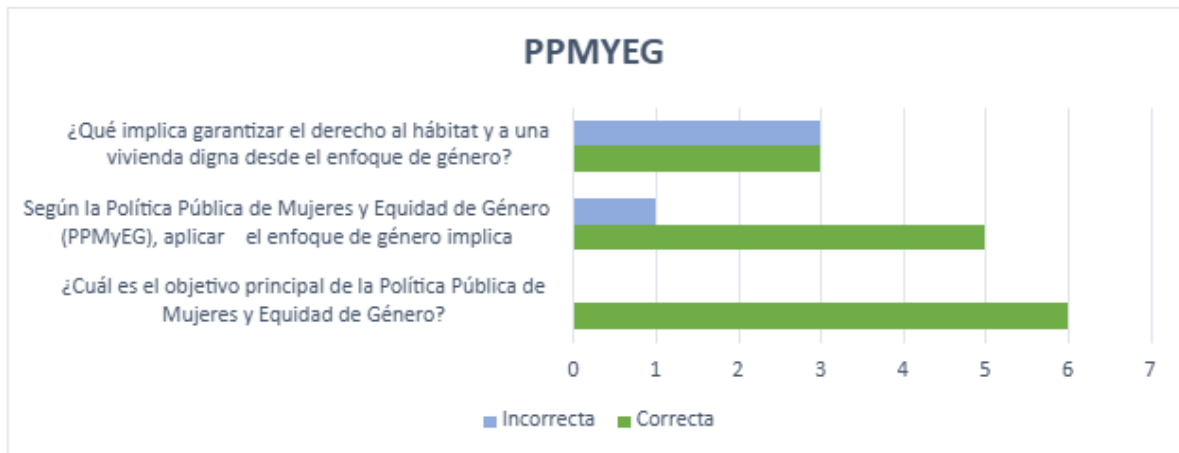
FUENTE: PROPIA

Gráfica 25: ORFEO



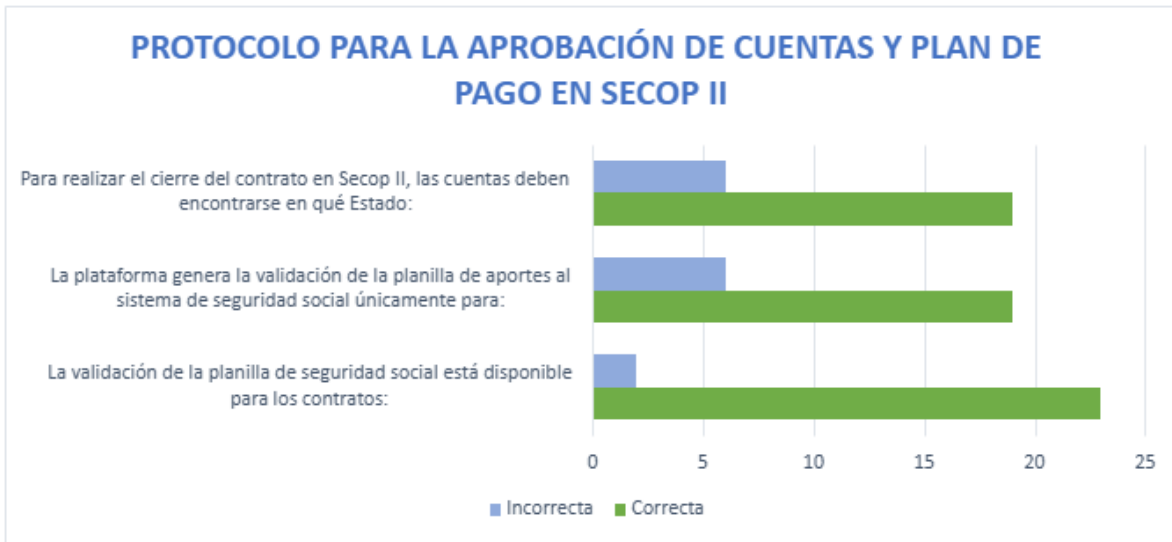
FUENTE: PROPIA

Gráfica 26: PPMYEG



FUENTE: PROPIA

Gráfica 27: PROTOCOLO PARA LA APROBACIÓN DE CUENTAS Y PLAN DE PAGO EN SECOP II



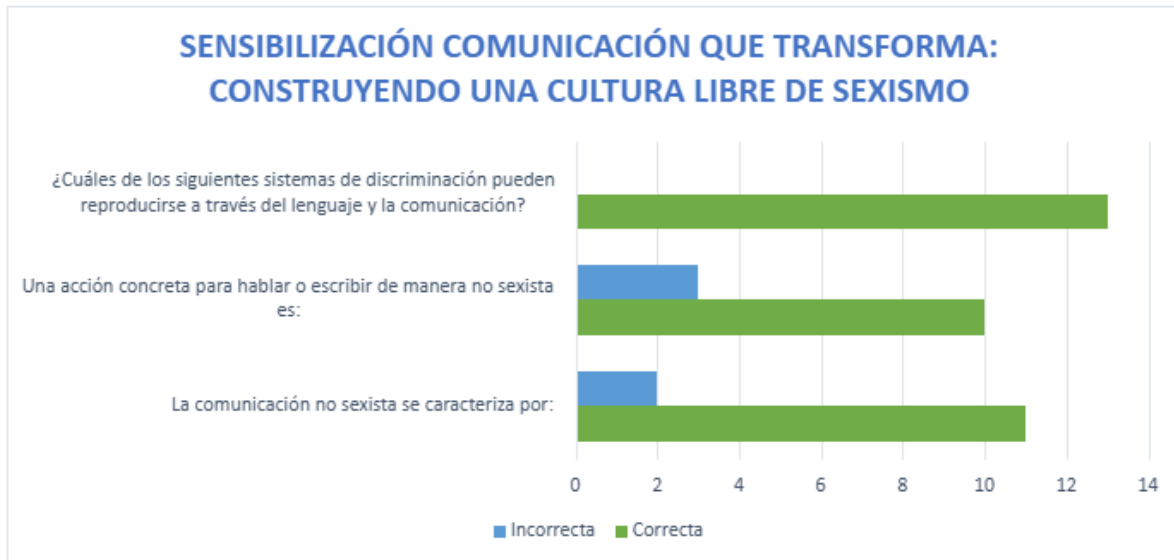
FUENTE: PROPIA

Gráfica 28: SEGURIDAD VIAL PARA CONDUCTORES



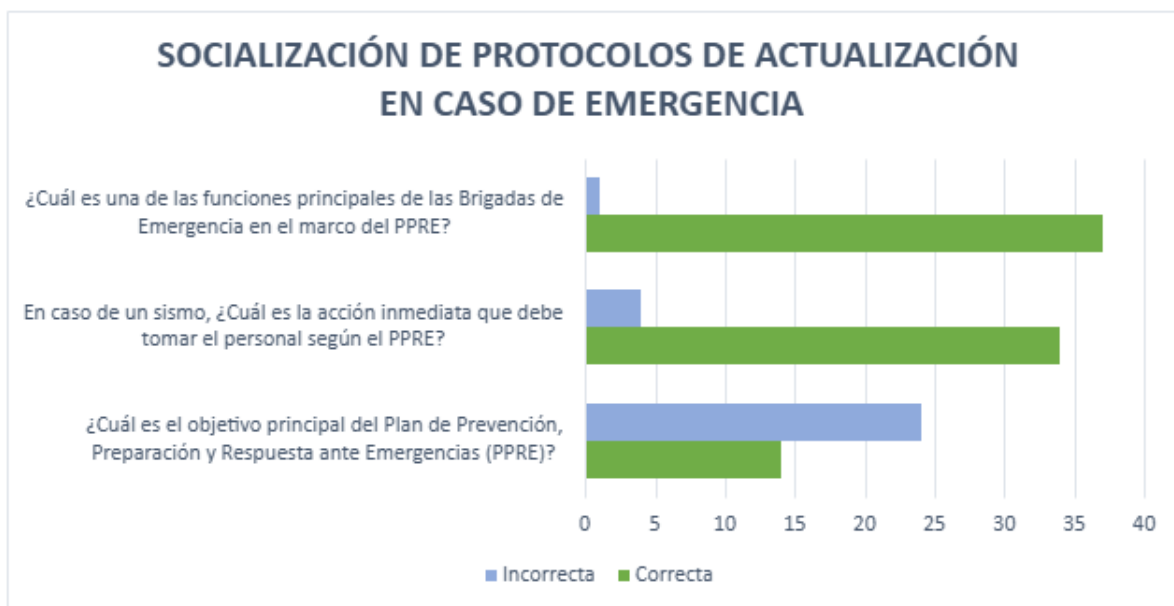
FUENTE: PROPIA

**Gráfica 29: SENSIBILIZACIÓN COMUNICACIÓN QUE TRANSFORMA:
CONSTRUYENDO UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO**



FUENTE: PROPIA

Gráfica 30: SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACTUALIZACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA



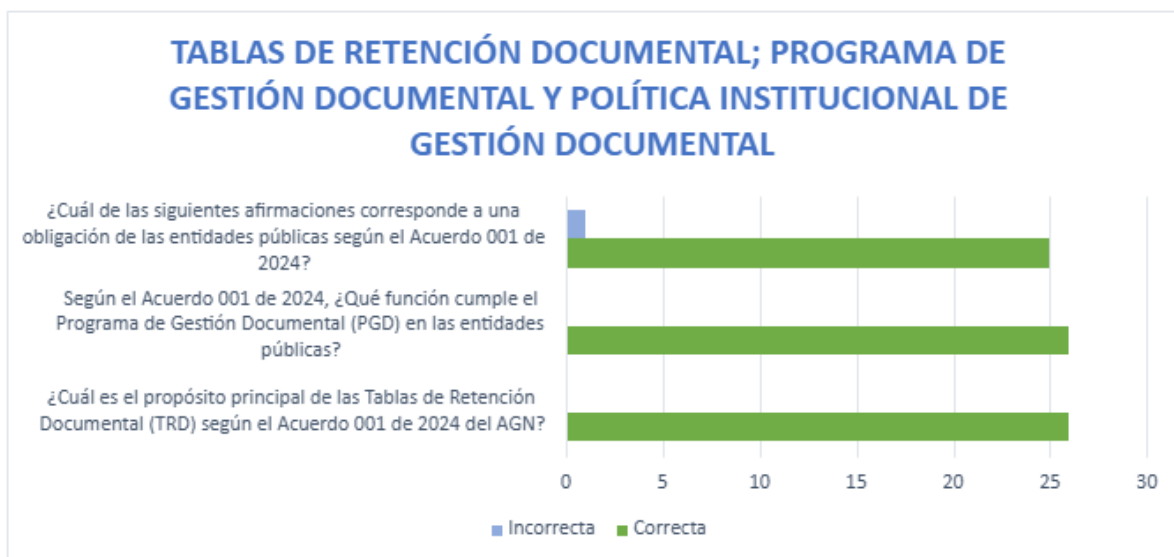
FUENTE: PROPIA

Gráfica 31: SOCIALIZACIÓN RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL



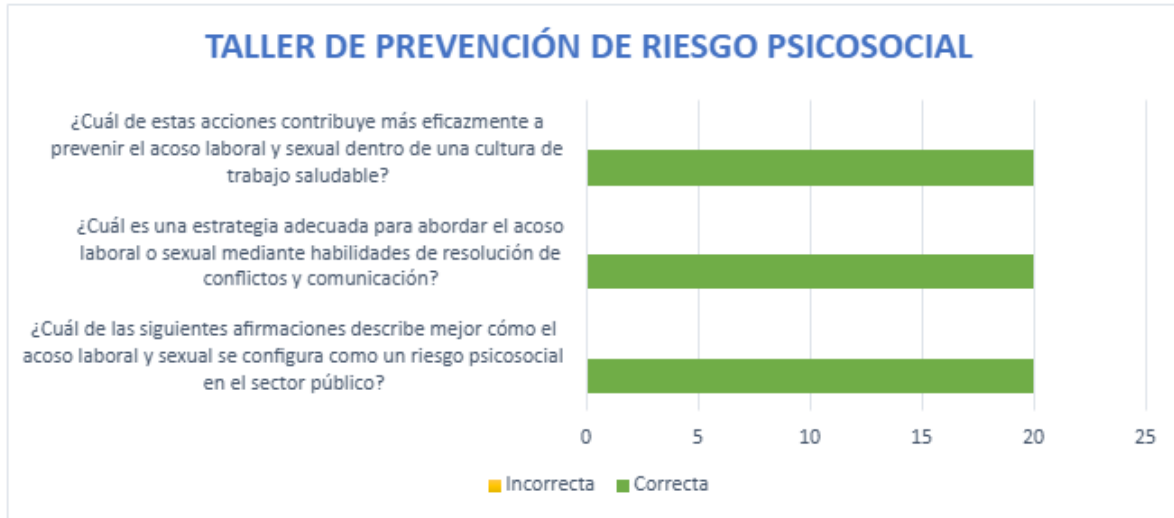
FUENTE: PROPIA

Gráfica 32: TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL; PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL



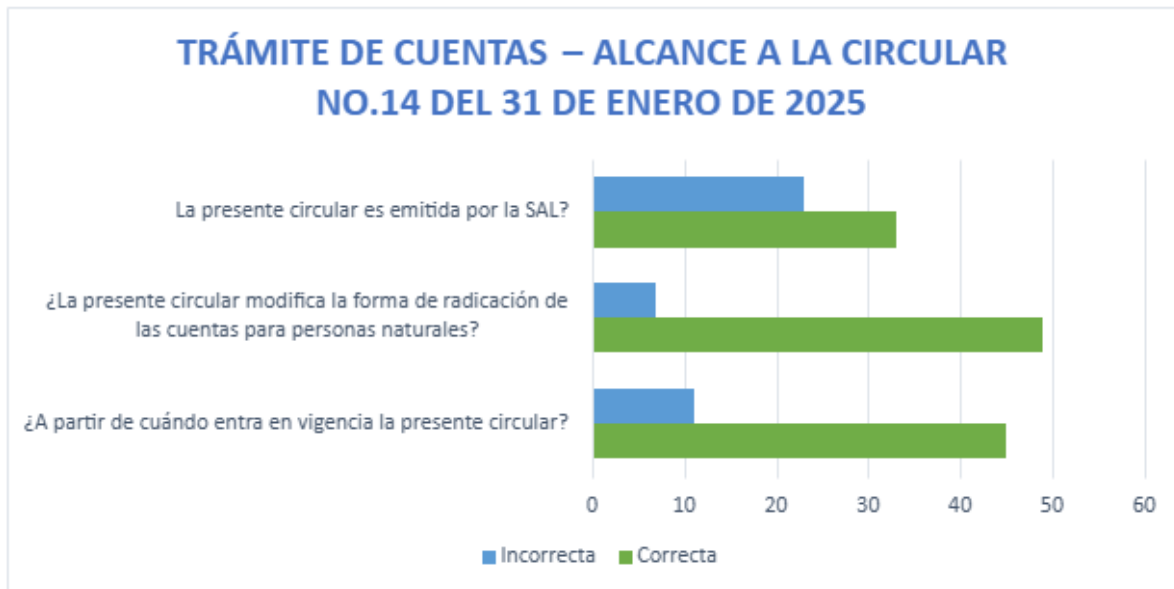
FUENTE: PROPIA

Gráfica 33: TALLER DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



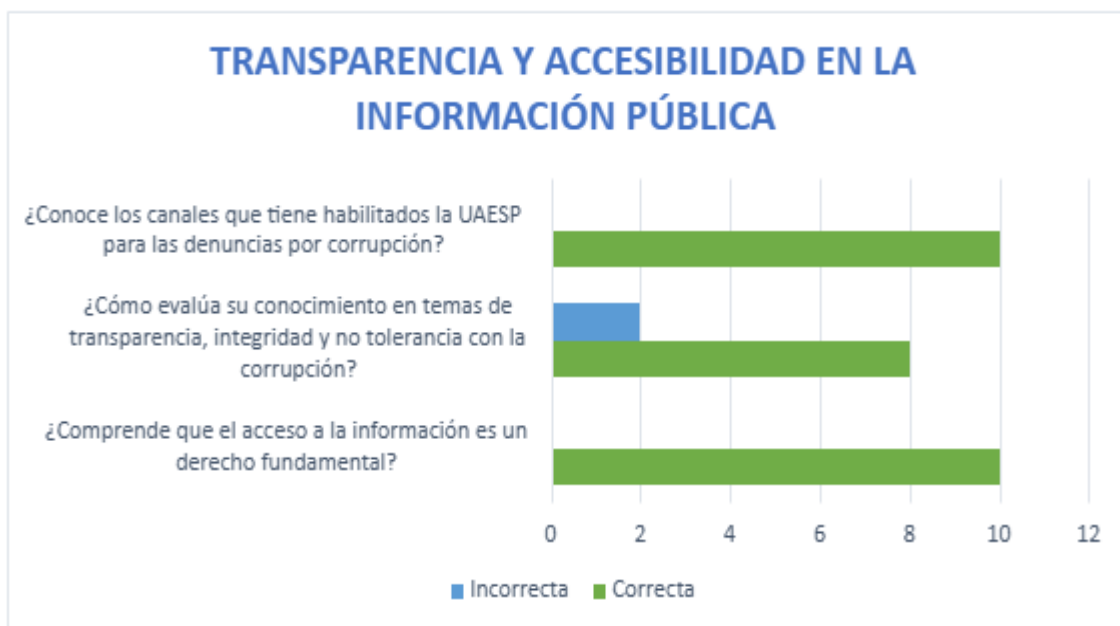
FUENTE: PROPIA

Gráfica 34: TRÁMITE DE CUENTAS – ALCANCE A LA CIRCULAR NO.14 DEL 31 DE ENERO DE 2025



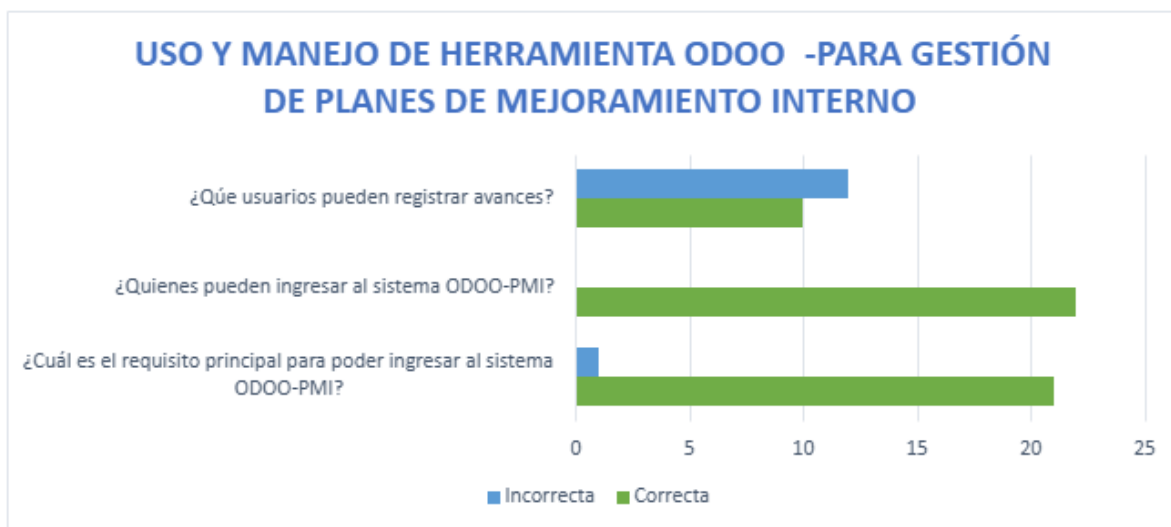
FUENTE: PROPIA

Gráfica 35: TRANSPARENCIA Y ACCESIBILIDAD EN LA INFORMACIÓN PÚBLICA



FUENTE: PROPIA

Gráfica 36: USO Y MANEJO DE HERRAMIENTA ODOO - PARA GESTIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO INTERNO



FUENTE: PROPIA

Análisis:

Se obtuvo registros 1804 registros, de los cuales 1483 fueron correctos, 321 incorrectas y 34 sin respuesta según los resultados de la aplicación del formulario de asistencia.

Esto representa un índice de aprendizaje del 83 % sobre los temas trabajados durante las jornadas evaluadas del tercer trimestre.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN APLICADOS

Estas estadísticas reflejan aquellos registros realizados a través del formulario para los fines de este análisis, permitiendo recoger datos de cobertura, percepción de los asistentes respecto a la satisfacción y finalmente la evaluación del nivel de aprendizaje.

La asistencia de la totalidad del personal conectado desde la plataforma Teams no se cobija en los datos citados.

INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

DIFICULTADES

Para el periodo evaluado se identificaron dificultades relacionadas con:

1. Disminución en la convocatoria a las jornadas programadas, posiblemente relacionada

con el cambio de sede, dada la organización logística y adecuación de espacios de trabajo, siendo efectivo el traslado el 03 de agosto.

2. Predominio de la modalidad virtual: permanencia de la modalidad virtual como la de mayor participación, sin embargo, esto genera monotonía y falta de motivación por percibir igualdad en las metodologías.
3. No se viabilizó la contratación dentro del periodo.
4. Se aumentó el número de jornadas realizadas a través de aliados públicos y privados, lo cual limita el acceso a la información respecto a la participación y evaluación de criterios acá citados.

RETOS

1. Innovación permanente y flexibilización de metodologías.
2. Concretar con oportunidad la contratación de jornadas sobre temas específicos fuera de la entidad, con el propósito de romper la monotonía previamente establecida.
3. Comunicar de forma innovadora las apuestas en materia de gestión del PIC.

RECOMENDACIONES

Se sugiere romper el esquema de gestión del PIC entre periodos, para retomar energía y motivar al personal en los contenidos y aprendizajes formulados, así como continuar con nuevas metodologías de aprendizaje, buscar mejores prácticas y aprender de mejores experiencias interinstitucionales.

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

