

**UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y
CARCELARIOS - USPEC**

**INFORME DE SEGUIMIENTO
POLÍTICA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y LA
INNOVACIÓN - SEGUNDO
TRIMESTRE 2026**

BOGOTÁ D.C., JULIO 2026

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, establece los lineamientos técnicos que rigen la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Esta política constituye una dimensión transversal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo la articulación entre las diferentes dimensiones y promoviendo la articulación entre la estrategia institucional, la generación de valor público y la mejora continua en la administración pública.

En este contexto, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC) produce diariamente un inmenso capital intelectual. A través de la interacción de tres factores clave (Personas, Procesos y Tecnología), nuestros servidores públicos y contratistas generan datos, investigaciones y experiencias invaluable.

El gran reto institucional es transformar este conocimiento, tanto tácito como explícito, en un activo sistematizado y accesible que garantice la toma de decisiones informada, mejore la ejecución de los procesos y optimice la prestación de servicios dirigidos a nuestro principal grupo de interés: la Población Privada de la Libertad.

La actual era digital exige a la administración pública respuestas más ágiles e innovadoras. Por ello, la ejecución de la política durante la vigencia 2026 se fundamenta en un plan de trabajo estratégico orientado al cierre de las brechas identificadas en la medición FURAG 2024. Este plan busca trascender la infraestructura tecnológica para consolidar una verdadera cultura organizacional enfocada en la experimentación, la retención del talento y el aprendizaje colaborativo.

El presente documento recoge el análisis detallado de la gestión, efectividad y seguimiento de las actividades implementadas durante el primer trimestre de 2026. Los avances aquí descritos evidencian una fase prioritaria de sensibilización estratégica, estructurada en torno a los cuatro ejes fundamentales de la política en la USPEC: (1) generación y producción, (2) herramientas para uso y apropiación, (3) analítica institucional, y (4) cultura de compartir y difundir. Con ello, se reafirma el compromiso de la entidad de construir una memoria institucional sólida y de fortalecer la confianza pública a través de la innovación constante

En este contexto, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), mediante la labor de sus servidores públicos y contratistas, genera una gran cantidad de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias. Estos insumos, al integrarse de manera sistemática, se convierten en conocimiento valioso que debe estar disponible para toda la entidad, mediante procesos efectivos de búsqueda, acceso, aplicación y transferencia. Así, se busca consolidar una gestión institucional basada en el aprendizaje organizacional, la toma de decisiones informada y la innovación constante.

La actual era digital impone al Estado importantes retos de transformación y adaptación, especialmente frente a una ciudadanía que demanda servicios más

eficientes, respuestas ágiles y soluciones efectivas para la garantía de sus derechos. En este escenario, el conocimiento se posiciona como un recurso estratégico para fortalecer las capacidades institucionales y generar valor público.

El presente documento recoge los avances alcanzados en la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, cuyo propósito es diseñar, establecer y normalizar los lineamientos institucionales para la identificación, creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento. Esta política también busca fomentar una cultura organizacional centrada en el aprovechamiento de las experiencias, la sistematización de buenas prácticas, la divulgación del conocimiento, el control y la evaluación de los procesos, orientados todos ellos hacia la mejora continua y la toma de decisiones efectivas. Asimismo, se pretende contribuir a la satisfacción de las necesidades de los diferentes grupos de interés y al fortalecimiento de la confianza entre la entidad y la ciudadanía.

El documento también presenta un análisis detallado de los avances logrados por los equipos de trabajo de la USPEC, organizados en torno a cuatro componentes fundamentales de la política: (1) generación y producción de conocimiento, (2) herramientas para su uso y apropiación, (3) analítica institucional, y (4) cultura de compartir y difundir el conocimiento.

1. PLAN DE LA POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 2026

A continuación, se presenta el plan de la Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación para la vigencia 2026 – GESCO+I. Plan debidamente publicado en portal web de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC.

Imagen N° 1: Portal Uspec – Gestión Institucional – Planes:

Vie, 30/01/2026 - 16:53

Plan de la Política de Gestión del conocimiento 2026

Plan	Seguimiento
Plan de la Política de Gestión del conocimiento 2026	

Recuperado: 30 de marzo de 2026 <https://www.uspec.gov.co/sites/default/files/2026-01/13a-plan-de-la-politica-de-gestion-del-conocimiento-y-la-innovacion.pdf>

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
1	Contar con una persona o equipo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.	Elaborar y emitir un memorando a todas las áreas de la entidad solicitando la designación formal de un servidor público de planta que actuará como Enlace de Gestión del Conocimiento e Innovación, responsable de apoyar la implementación, seguimiento y mejora del Plan de Acción de Gestión del Conocimiento e Innovación. Una vez designados los enlaces, se llevarán a cabo reuniones trimestrales de seguimiento, donde se revisará el avance del plan, se identificarán oportunidades de mejora y se articularán las acciones necesarias para el fortalecimiento de la política.	100%			
2	Evaluar métodos y resultados de creación e ideación	Evaluar los proyectos realizados por la oficina de tecnología				100%
3	Participar en eventos de innovación. Identificar las necesidades de investigación. Participar en eventos académicos nacionales o internacionales como asistente o panelista. Participa en programas, convocatorias o premios nacionales e internacionales con las buenas prácticas de sus proyectos de gestión. Participa en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, los documenta y	Solicitar y coordinar una reunión con el comité de gestión y desempeño institucional y los gestores de la política para sensibilizarla sobre la importancia estratégica, con el fin de fortalecer el liderazgo, el apoyo y la toma de decisiones necesarias para el cumplimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	100%			

INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – SEGUNDO TRIMESTRE 2026.

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
	comparte la experiencia al interior de la entidad. Participar activamente en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.					
4	Actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.	A partir de los resultados de la encuesta sobre conocimiento tácito y el uso y apropiación de MiPGestión, realizar una reunión con la Oficina Asesora de Planeación para socializar y analizar los hallazgos, a fin de orientar acciones de mejora y toma de decisiones.	100%			
5	Desarrolla y fortalece las habilidades y competencias del talento humano de la entidad en materia de analítica institucional, a través de capacitaciones que son evaluadas y cuentan con acciones de mejora.	Realizar capacitación en analítica institucional		100%		
6	Lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evalúa los resultados y toma acciones de mejora.	Actualizar la resolución "Mejores Equipos de Trabajo" para incorporar criterios relacionados con la Gestión del Conocimiento y la Innovación, de manera que se promueva y reconozca la implementación de acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, su evaluación y las mejoras derivadas de estas.		100%		
7	Cuenta con espacios formales en la programación de la entidad, para compartir y retroalimentar su conocimiento, evalúa su efectividad y lleva a cabo acciones de mejora.	Identificar y seleccionar a los funcionarios con experiencia técnica o temática que puedan actuar como formadores internos dentro del PIC, y programar sesiones formales de intercambio de conocimiento; así mismo, aplicar mecanismos de retroalimentación y evaluar la efectividad de estos espacios para implementar acciones de mejora.	25%	25%	25%	25%
8	Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.	Solicitar y coordinar una reunión con la oficina de tecnología para sensibilizarla sobre la importancia estratégica, con el fin de fortalecer las alianzas de tecnologías, necesarias para el cumplimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	100%			
9	Incluir en la planeación estratégica de la entidad actividades para la gestión de la innovación orientadas a fortalecer la implementación de la política de GESCO+I: Crear el procedimiento de incentivos teniendo en cuenta el cumplimiento de la política de gestión del conocimiento e innovación para diseñar proyectos de innovación orientados a digitalización, simplificación de trámites y mejora de servicios	Realizar procedimiento de incentivos		100%		



INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – SEGUNDO TRIMESTRE 2026.

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
10	Desarrollar actividades de intercambio de aprendizaje como cafés del conocimiento, comunidades de práctica y espacios de co-creación entre servidores y colaboradores: Trimestralmente realizar mesa técnica "Cafés del conocimiento" con equipo Transversal Gestión del Conocimiento y la Innovación	Convocatoria a la reunión y listado de asistencia	25%	25%	25%	25%

2. AVANCE PLAN DE LA POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) se constituye como una dimensión transversal dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC). Su importancia estratégica radica en la capacidad de transformar el capital intelectual de los servidores públicos en valor público, fortaleciendo la gestión institucional, facilitando procesos de innovación y optimizando la prestación de bienes y servicios dirigidos a la Población Privada de la Libertad.

El presente informe tiene como finalidad evidenciar las acciones ejecutadas durante el segundo trimestre del año 2026, (01 de abril de 2026 a 30 de junio de 2026) en cumplimiento del cronograma establecido en el marco de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC).

Dicha política, aprobada mediante el Acta No. 04-09-2024 del 4 de septiembre de 2024, fue diseñada con el objetivo de establecer directrices claras para la identificación, creación, gestión, transferencia y aplicación del conocimiento institucional, promoviendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación y la mejora permanente de los procesos.

Este informe documenta los avances alcanzados en relación con el plan de la política, permitiendo así un seguimiento efectivo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la política y fortaleciendo la capacidad de la USPEC para generar valor público a través del conocimiento compartido y gestionado de manera sistemática y tiene como objetivo:

"Definir los lineamientos para facilitar el aprendizaje y lograr la implementación y evaluación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), con el fin de promover una cultura de análisis e innovación, evitar la duplicidad de funciones y mejores prácticas que ayuden a la conservación de la memoria institucional y transferencia de conocimiento a través de las tecnologías (análogas y Digitales) conectara a los servidores con la gestión Institucional, contando con herramientas basadas en evidencias, para no incurrir en errores del pasado y dar soluciones efectivas."

A continuación se detalla las actividades realizadas durante el periodo del informe:

ACTIVIDAD	AVANCE	FECHA DE EJECUCIÓN
4.Actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad	La realiza una nueva encuesta sobre conocimiento tácito y el uso y apropiación de MIPGestión con plazo hasta julio de 2026. El 16 de junio de 2026 se realiza capacitación virtual de MIPGESTIÓN, como acción de mejora para fortalecer la apropiación del MIPGestión USPEC y se programa otra capacitación para producción documental el 16 de julio de 2026.	16/06/2026
5.Realizar capacitación en analítica institucional	Se realiza jornada de desarrollo y fortalecimiento de habilidades mediante la capacitación en analítica institucional	19/06/2026
6. Actualizar la resolución "Mejores Equipos de Trabajo" para incorporar criterios relacionados con la Gestión del Conocimiento y la Innovación, de manera que se promueva y reconozca la implementación de acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, su evaluación y las mejoras derivadas de estas.	En cuanto a la actividad de acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos alcanzó un avance del 50%. Se estructuró integralmente la propuesta para actualizar la resolución "Mejores Equipos de Trabajo" (incluyendo una guía de criterios GECO+I para el incentivo, procedimiento y formato de presentación de propuesta y evaluación que incluya criterios de elaboración de proyectos de innovación pública y garantice la trazabilidad de selección).	24/06/2026
4. Sensibilización con Tecnología (TI)	Se realiza mesa de trabajo con la OTEC para articular acciones conjuntas estratégicas para la implementación de la política a nivel transversal en la entidad. Se participa en levantamiento de necesidades para proyecto de automatización - Archivo trabajado Requerimientos Talento Humano	05/05/2026
10. Segundo "Café del Conocimiento"	Se realizar el segundo intercambio de conocimiento entre gestores de dependencias junto a gestores de integridad y se articulan esfuerzos para realizar la primera feria de conocimiento USPEC en mes de junio de 2026.	10/06/2026
12.Transferencia Formadores PIC 2026	Durante el segundo trimestre 2026 se programaron las capacitaciones de compensación de semana santa con la participación de profesionales internos de la	

	Subdirección Administrativa (Informe de PIC se evidencia participación el 28 de febrero de 2026 - 21 de marzo de 2026 y aplican mecanismos de retroalimentación mediante encuesta de satisfacción y evaluación, resultados analizados por el equipo y socializado al facilitador formador para toma de acciones de mejora. Durante segundo trimestre se realiza una semana de capacitación mediante formadores internos 15 mayo. 17 de junio, 18 de junio y 22 de junio donde se aplica encuesta de evaluación y retroalimentación, resultados incluidos en informe trimestral PIC II Trimestre.	
--	--	--

Durante el segundo trimestre de 2026, la USPEC alcanzó un cumplimiento del 50% de las actividades programadas para este periodo en el Plan de Implementación. Este trimestre se caracterizó por trascender la planeación documental para materializar acciones de alto impacto en la cultura organizacional, el aprendizaje continuo y la analítica institucional.

3. EJES ESTRATEGICOS A LA POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

A continuación se presenta en avance detallado de actividades desarrolladas, alineadas con los cuatro (4) ejes transversales establecidos por la Dimensión 8 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3.1. Eje Estratégico: Herramientas de Uso y Apropiación

Este eje se enfoca en la identificación del capital intelectual y el aprovechamiento de herramientas tecnológicas para dinamizar la información. Durante el periodo, la gestión se centró en mapear el conocimiento y fortalecer la infraestructura tecnológica del talento humano.

- Identificación del Conocimiento Tácito: Se encuentra en desarrollo una nueva encuesta institucional orientada a la identificación del conocimiento tácito y a medir el nivel de uso y apropiación de MiPGestión, con fecha límite establecida para julio de 2026.
- Fortalecimiento en Conocimiento Explicito: Como acción de mejora directa para elevar la apropiación del conocimiento documentado en MIPGESTIÓN de la USPEC, el 16 de junio de 2026 se realizó una capacitación virtual sobre desde la Oficina Asesora de planeación y Desarrollo sobre generalidades de MIPG y documentos disponibles en MIPGESTIÓN. Asimismo, se programó una sesión formativa enfocada en producción documental para el 16 de julio de 2026.

- **Articulación con OTEC para el Chat Bot:** El 5 de mayo de 2026 se realizó una mesa de trabajo estratégica con la Oficina de Tecnología (OTEC). Este espacio permitió coordinar acciones de automatización a nivel transversal y consolidar avances del Chat bot de gestión de conocimiento para uso interno en la intranet que facilite y responda preguntas asociadas a los distintos procesos.

3.2. Eje Estratégico: Analítica Institucional

Este eje promueve la profundización en el análisis de la información y los datos generados para comprender y fortalecer el desempeño institucional.

- **Desarrollo de Competencias Analíticas:** El 19 de junio de 2026 se llevó a cabo una capacitación virtual orientada al desarrollo y fortalecimiento de habilidades técnicas en materia de analítica institucional y desarrollo de pensamiento analítico.

3.3 Eje Estratégico: Generación y Producción de Conocimiento

El propósito de este eje es fomentar la investigación, la ideación y la experimentación para optimizar la gestión y la prestación de servicios. El trimestre evidenció avances significativos en la estructuración de mecanismos para premiar la innovación interna.

- **Actualización documental sobre Incentivos:** Se logró la estructuración integral de la propuesta para actualizar la resolución de "Mejores Equipos de Trabajo".
- **Retos de conocimiento:** Mediante mesas de trabajo al interior del grupo de Talento Humano se busca promover y reconocer la implementación de acciones de aprendizaje basadas en problemas y/o proyectos mediante la formalización documental de incentivos institucionales.
- **Fomento a la Innovación:** Se formularon guías de criterios, procedimiento y formatos de presentación y evaluación que incluyen pautas para elaborar proyectos de innovación pública y garantizan la trazabilidad en la selección de los mejores equipos de trabajo de trabajo para servidores de carrera administrativa de la USPEC.

3.4. Eje Estratégico: Cultura de Compartir y Difundir

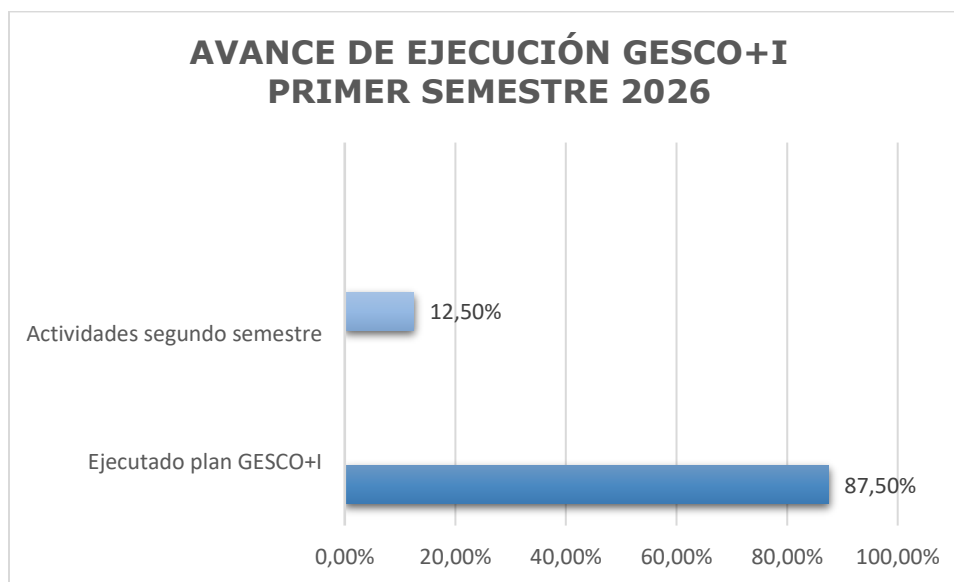
Este eje busca difundir el saber de la entidad y de sus colaboradores mediante diversas actividades y redes de trabajo.

- **Desarrollo de Café del Conocimiento:** El 10 de junio de 2026 se ejecutó el segundo "Café del Conocimiento". Esta mesa técnica facilitó el intercambio de saberes entre los gestores de las dependencias y contó con el acompañamiento de los gestores de integridad. Adicionalmente, este escenario sirvió para articular los esfuerzos logísticos de la primera feria de conocimiento USPEC, programada para el mes de junio.

- Red de Formadores Internos (PIC): Durante el segundo trimestre se ejecutó una estrategia de formación en herramientas pedagógicas dirigida a profesionales postulados a formadores y se realizó una "semana de capacitación" liderada por formadores internos.
- Feria de Conocimiento: Se planeó y ejecutó la primera feria de conocimiento con la participación de todas las dependencias donde de manera lúdica y creativa se presentaron procesos, procedimientos, concepto y logros. Igualmente el reconocimiento de los nuevos servidores vinculados en primer semestre y espacio de intercambio de conocimiento durante dos días de manera presencial los días 25 y 26 de junio.

A continuación se describen las actividades realizadas: *(La numeración corresponde al Plan de la Política GESCOÍ):*

Grafico N° 1: Avance de implementación Plan GESCO+I 2026.



4. Gestión de conocimiento explícito y tácito USPEC

Durante el último trimestre 2025 se avanzó en la aplicación del formulario para la identificación y recolección del conocimiento tácito presente en la Entidad, con el fin de reconocer los saberes, experiencias y aprendizajes derivados del quehacer diario de los funcionarios. También, se realizó el formulario de apropiación del aplicativo MIPGESTION, denominado "Evaluemos juntos el aplicativo MIPGESTION" Estas encuestas constituyeron un insumo clave para la formulación de acciones asociadas al conocimiento institucional.

A partir de los resultados de la encuesta sobre conocimiento tácito y el uso y apropiación de MiPGestión, se realizó una reunión con la Oficina Asesora de

Planeación para socializar y analizar los hallazgos, a fin de orientar acciones de mejora y toma de decisiones para apropiación y uso del repositorio de MipGestión durante la vigencia 2026. Así las cosas, El día 25 de marzo de 2026 se realiza para socializar y analizar los hallazgos, resultados y se genera una nueva encuesta para realizarse en segundo trimestre para tener una muestra más representativa e identificar cambios luego de las jornadas de socialización y sensibilización del uso de MipGestión. Igualmente, se logran articular acciones para capacitar en el uso y apropiación del repositorio y realizar algunas acciones para actualizar el portal de intranet para uso interno y que permita compartir conocimiento y registrar aspectos asociados a los procesos en el marco de articulación con tecnología, comunicaciones y seguridad de la información. Durante segundo trimestre, se realizó capacitación de MIPGESTIÓN para sensibilizar su uso y gestión del conocimiento explícito de la USPEC.

Uno de los compromisos de la mesa de trabajo de conocimiento es implementar una nueva encuesta durante la vigencia 2026 con plazo hasta 30 de julio de 2026. Las cuales la fueron creadas y socializadas a todo el personal de la entidad; Las encuestas se encuentran disponibles y socializadas en prensa institucional:

Imagen N° 2: Encuestas socializadas asociadas al conocimiento institucional y apropiación del aplicativo MipGestión



USPEC

"Tu opinión cuenta, **completa las dos encuestas** y ayúdanos a mejorar"

CONSTRUYENDO JUNTOS

EL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

para recopilar los saberes, experiencias y prácticas que cada uno de nosotros aporta en su rol dentro de la entidad.

Fecha límite de diligenciamiento: JUEVES 30 julio

[Link adjunto](#)

EVALUAMOS JUNTOS

EL APLICATIVO MIPGESTIÓN

Con el propósito de fortalecer los procesos institucionales y mejorar el modelo integrado de planeación y gestión en nuestra entidad

Fecha límite de diligenciamiento: JUEVES 30 julio

[Link adjunto](#)

Imagen de Conocimiento Institucional

- CONSTRUYENDO JUNTOS EL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL
<https://forms.gle/YvetZU4XQamV8V7dA>
- APLICATIVO MIPGESTION
<https://forms.gle/zjt6tdmvGN8NsQAD6>

Finalmente, durante reunión con la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo permitió articular el desarrollo en mes de julio de otra capacitación para la elaboración documental especialmente dirigida para enlaces de procesos y surgió la iniciativa de desarrollar la feria de conocimiento.

Imagen N° 3: Invitación a la capacitación virtual Producción documental:



Invitación Capacitación Elaboración de Documentos MIPGestión

5. Capacitación en Analítica Institucional

Se adelantó capacitación para el Desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la toma de decisiones basada en datos. Se realizó exitosamente con una asistencia de 60 servidores públicos y 1 colaborador contratista. Destaca el compromiso del talento humano, donde 37 participantes completaron el proceso de evaluación y retroalimentación, brindando insumos clave para la mejora continua de espacios de capacitación continua, realizado mediante herramienta de formulario.

La capacitación fue realizada en modalidad virtual mediante meet y el facilitador fue Hever Ascuntar como profesional de la red de formadores internos USPEC.

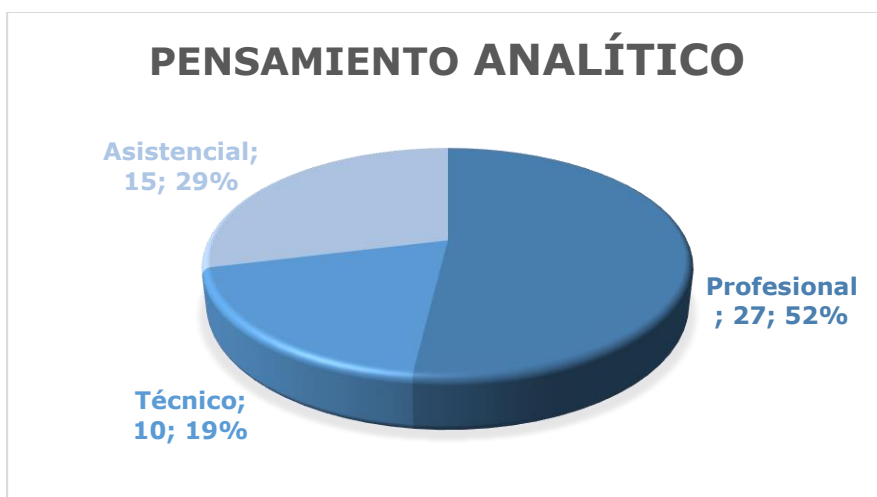
Imagen N° 4: Invitación a la capacitación virtual:



Invitación *Pensamiento Analítico y Analítica Institucional* socializada mediante prensa el 12 de junio

La siguiente evaluación y retroalimentación se realizó basándose estrictamente en las respuestas extraídas del instrumento de registro, asistencia y satisfacción aplicado al finalizar la capacitación

Grafico N° 2: Participantes en capacitación por nivel jerárquico



- Asistencia Registrada (N): 37 servidores públicos completaron el instrumento de evaluación.
- Promedio de Satisfacción General: La capacitación alcanzó un nivel de excelencia con una calificación promedio de 4.9 sobre 5.0.

- Promedio de Organización y Logística: La planeación y ejecución del evento obtuvieron un 4.9 sobre 5.0.

El 97.3% de los participantes recomendaría activamente esta formación, demostrando un alto nivel de aceptación frente a temáticas de base analítica.

El análisis de la percepción de los asistentes evidencia un fuerte impacto en el desarrollo de competencias analíticas. Entre los principales aportes destacan: Los servidores manifestaron que el contenido *"permite analizar la información con más claridad"*, facilitando la transición hacia la toma de decisiones basada en datos empíricos. Se resaltó positivamente *"la participación activa"*, *"la comunicación"* y el formato didáctico de *"retroalimentación con imágenes"*, lo cual facilitó la comprensión de conceptos técnicos complejos.

Frente a las oportunidades de mejora reportadas por los funcionarios, se identificaron factores logísticos y requerimientos de material complementario:

- Se reiteró la solicitud de *"que no se crucen las capacitaciones con otras labores"*, un cuello de botella constante en la ejecución de capacitaciones.
- Los asistentes solicitaron formalmente *"compartir plantillas preconfiguradas o guías de referencia rápida para repasar"*, lo que indica una necesidad de material de apoyo post-capacitación.

Para capitalizar los resultados de esta formación e impulsar la gestión del conocimiento, se determinan las siguientes acciones estratégicas: En articulación con la GESCO+I se propone diseñar y alojar en la intranet un repositorio con las plantillas preconfiguradas, glosarios y guías rápidas presentadas durante la capacitación. Con la sugerencia de hacer los espacios más espacios de analítica, se impulsara as espacios de capacitación sobre esta temática y formación en análisis de datos.

Grabación Capacitación virtual en Pensamiento Analítico - Analítica Institucional -
2026/06/19

https://drive.google.com/file/d/1atekfbDN1I9yoCgbhy_os5X_n2gxcinR/view?usp=drive_link

6. Mejores Equipos de Trabajo USPEC

Se logró la estructuración integral de la propuesta para actualizar la resolución de "Mejores Equipos de Trabajo". Mediante mesas de trabajo al interior del grupo de Talento Humano se busca promover y reconocer la implementación de acciones de aprendizaje basadas en problemas y/o proyectos mediante la formalización documental de incentivos institucionales.

Adicionalmente, se formularon guías de criterios, procedimiento y formatos de presentación y evaluación que incluyen pautas para elaborar proyectos de innovación pública y garantizan la trazabilidad en la selección de los mejores equipos de trabajo de trabajo para servidores de carrera administrativa de la USPEC.

7. Red de Formadores PIC 2026

En miras de fortalecer la cultura de difundir y compartir con un énfasis pedagógico se realizan dos espacios de capacitación en herramientas pedagógicas para los colaboradores postulados voluntariamente en la iniciativa que mediante su experiencia y conocimiento apoyaran la implementación del plan institucional de capacitaciones 2026.

Se aras de fortalecer el equipo de formadores se incluye en inducción la socialización de la política de gestión de conocimiento y la innovación y se difunde en prensa institucional la siguiente invitación.

Imagen N° 5: Invitación Red de Formadores PIC 2026



Correo de thumano@uspec.gov.co y prensa remitido a todos los usuarios

Durante el segundo trimestre se realizaron capacitaciones virtuales durante la última semana de junio con la participación de profesionales USPEC, donde se registraron retroalimentación y se hizo llegar a los expositores en el marco de la mejora continua.

Temática	Capacitador	Fecha
Pensamiento analítico.	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	19-06-2026
Pensamiento Estratégico y Critico	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	15-05-2026
Herramientas pedagógicas pera formadores internos	Maritza Melgarejo	20 y 25-05- 2026

	INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN – SEGUNDO TRIMESTRE 2026
---	--

Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	Lady Carolina Castillo/ Servidora USPEC	18-06-2026
Evaluación de desempeño laboral - Inducción	Anyela Lara/Servidora USPEC	Conforme posesiones realizadas
Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad	José Delgado/Servidor OAPLA	16-06-2026
Control Interno	Cesar Cardona/ Servidor USPEC	23-06-2026

Es preciso mencionar que esta iniciativa se encuentra abierta durante el año para que puedan participar los nuevos y pueden participar en socialización de conocimiento en articulación con el plan institucional de capacitación PIC. Durante el mes de mayo se realizaron dos jornadas de capacitación para los formadores internos dotarlos de herramientas pedagógicas para afrontar los espacios de capacitación.

10. Mesas para implementación de la política GESCO+I

Se han desarrollado mesas técnicas de trabajo con la participación de los otros procesos como aliados, tecnología, planeación estratégica y los enlaces designados en cada una de las áreas, con el propósito de socializar los avances del plan, fortalecer el compromiso institucional y articular esfuerzos para su implementación efectiva de la política, así como avanzar con acciones de formalizar y documentar el conocimiento y la innovación en la USPEC.

Estos espacios de diálogo e intercambio han permitido recoger insumos valiosos de las diferentes dependencias, identificar buenas prácticas, reconocer oportunidades de mejora y construir acciones conjuntas que fortalezcan tanto la gestión del conocimiento como la cultura de la innovación en la entidad.

Café de Conocimiento – Encuentro de Gestores de Integridad y Gestión de conocimiento y la Innovación

Se realiza el segundo encuentro de gestores de integridad y gestores de gestión de conocimiento y la innovación, donde se realiza la socialización de Política USPEC - Plan de la Política 2026, alcance del rol de Gestores - Café de conocimiento como ejercicio de intercambio de buenas prácticas con énfasis en mejorar la comunicación y gestión interna de las comunicaciones..

Adicionalmente, se socializan los avances en acciones asociadas concretas que permitan mitigar la fuga de conocimiento y fomentar una cultura de experimentación y aprendizaje organizacional.

Invitación N° 6: Invitación Segundo Encuentro de Gestores GESCO+I



Invitación Encuentro Gestores Segundo Trimestre 2026

La presentación realizada durante el encuentro también incluyó la retroalimentación de las fichas diligenciadas durante primer café de conocimiento e intercambio de ideas para evitar la fuga de conocimiento. Asimismo, se generan compromisos asociados a la socialización de procesos en la feria de conocimiento a realizarse en el auditorio piso 12.

- **Articulación con Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo**

En la mesa de trabajo con la oficina Asesora de Planeación y Desarrollo, adicionalmente de revisar el componente de conocimiento, se realiza una revisión estratégica de la política, lo que representa como eje transversal en el MIPG como dimensión, para lo cual desde el equipo líder de la política se argumenta la necesidad de formalizarla a nivel institucional. Igualmente, surge la necesidad de fortalecer la difusión de MIPGestión como centro del conocimiento explícito de la entidad. El equipo OAPLA recomienda la iniciativa de la feria de conocimiento y propone se realice como encuentro de intercambio y reconocimiento.

Imagen N° 7: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

- **Articulación con OTEC – Oficina de Tecnología**

Con el objetivo de contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad. Se realiza mesa de trabajo para realizar acciones conjuntas estratégicas para la implementación de la política a nivel transversal. Igualmente, se realizó articulación con la política de seguridad de la información. En este sentido se realizó énfasis en la actualización de la intranet USPEC, brindando capacitación a delegados para la edición y actualización de contenidos. Igualmente, para el lanzamiento del chat bot de gestión de Conocimiento.

Avances en chat bot de GESCO+I, para fortalecer la difusión del conocimiento explícito registrado en MIPGestión y que permite de manera interactiva consultas documentales de manera ágil: (Imagen recuperada 30 de junio de 2026_ Chat bot de gestión de conocimiento).

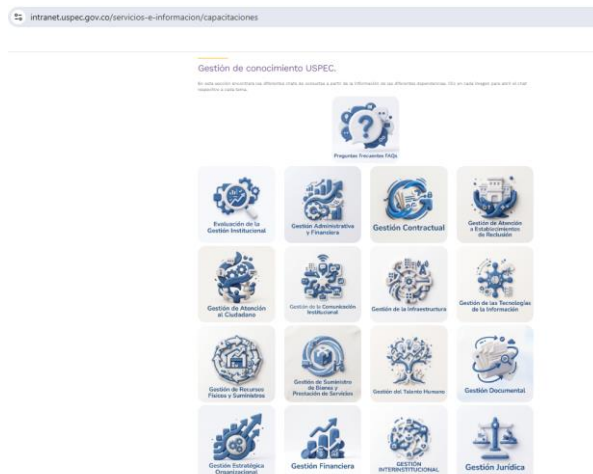


Imagen N° 8: Imagen de Chat GESCO+I



Imagen creada por prensa para socializar la ruta de acceso al chat bot para uso interno.

• Feria de Conocimiento USPEC 2026

Se planeó y ejecutó la primera feria de conocimiento con la participación de todas las dependencias donde de manera lúdica y creativa se presentaron procesos, procedimientos, concepto y logros. Igualmente el reconocimiento de los nuevos servidores vinculados en primer semestre y espacio de intercambio de conocimiento durante dos días de manera presencial los días 25 y 26 de junio.

Videos disponibles en:

Primer día 25 de junio de 2026: https://www.youtube.com/watch?v=LLdZ_p400ts

Segundo día 26 de junio de 2026: <https://www.youtube.com/watch?v=86XnEj8jeao>

Con la articulación con el equipo de prensa de la Dirección General se creó una campaña de expectativa y de comunicaciones de la socialización del memorando I-2026-002660 que invita a todas las dependencias y grupos a participar de la feria de conocimiento los días 25 y 26 de junio de 2026.

Imagen N° 9: Imagen convocatoria para la Feria de Conocimiento USPEC



Memorando
No. I-2026-002660
Feria del Conocimiento USPEC 2026

Para: Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina
Coordinadores y Funcionarios de planta.

De: Dirección Administrativa y Financiera (e)

Asunto: Convocatoria Oficial: Participación en la "Feria del Conocimiento USPEC 2026"

Es la oportunidad para que tu grupo, dependencia o proceso prepare las actividades lúdicas, misiones, trivias y juegos de aprendizaje diseñados para dar a conocer qué hace.

Aprende y diviértete de una forma novedosa.

MEMORANDO

PARA: DIRECTORES, SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, COORDINADORES Y FUNCIONARIOS DE PLANTA USPEC

DE: DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (E)

ASUNTO: Convocatoria Oficial: Participación en la "Feria del Conocimiento USPEC 2026"

FECHA: Bogotá D.C., 4 de junio de 2026

Respetados Directivos y Coordinadores,
Reciban un cordial saludo.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en cumplimiento del Eje 4 (Cultura de Compartir y Difundir el Conocimiento) de nuestra política institucional, es un honor extenderles una invitación especial a participar en la **Feria del Conocimiento USPEC 2026**.

Este evento estratégico ha sido diseñado como un espacio de encuentro presencial para romper el aislamiento entre dependencias, visibilizar el capital intelectual de nuestra entidad y promover el aprendizaje organizacional. El objetivo es que cada área tenga la oportunidad de dar a conocer sus logros, los procesos que lidera y su aporte invaluable a la misión y funcionamiento de la USPEC, pero haciéndolo de una forma totalmente dinámica y novedosa.

Lineamientos Estratégicos para la Participación:

Para garantizar que esta feria sea un espacio creativo para compartir conocimiento, cada dependencia deberá organizar su stand o espacio de presentación bajo las siguientes directrices:

1. **Lúdica y juegos de aprendizajes:** La transferencia de conocimiento debe ser interactiva. Cada área deberá implementar actividades lúdicas, didácticas, o de gamificación (juegos, retos, misiones, trivias, dinámicas) para explicar lo que hacen. (Prohibido el uso exclusivo de carteleros tradicionales o discursos largos)

Dirección: Avenida Calle 26 No. 63 - 70 Edificio Estrella
piso 12 y 13 Torre 4 Bogotá, D.C.

Código: GD-FO-031

Página 1 de 4

Versión: 1.0

Memorando adjunto

A continuación, se comparten las piezas de comunicaciones internas:



Imagen N° 10: Campaña de socialización Feria de Conocimiento USPEC

6. Participación en diplomado en Innovación Pública

Durante el mes de mayo de 2026 se socializó desde GESCO+I la oportunidad académica de participar gratuitamente del diplomado de Inteligencia Artificial el cual brindaba de manera virtual por 12 horas la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el cual participaron y se certificaron cuatro funcionarios de la USPEC.

Imagen N° 11: Invitación curso virtual sincrónico: "Competencias Digitales e Inteligencia Artificial para la Transformación de la Administración Pública"

 INSCRIBETE GRATIS AL CURSO O SEMINARIO SINCRONICO ESAP QUE MAS TE GUSTE 

Recibidos x GRUPO TALENTO HUMANO PLAN DE CAPACITACIONES x

 Resumir este correo

Talento Humano USPEC <thumano@uspec.gov.co>
para Usuarios

mar, 28 abr, 15:24 ☆ ☺ ↶

 Cordial saludo equipo USPEC

Nos permitimos extender la invitación a participar en capacitaciones gratuitas sincrónicas para realizarse en el mes de mayo 2026, organizadas por la Dirección de Capacitación de la ESAP.

 **Innovación en el sector público -80 horas**

Fin inscripciones 28/04/2026

Inicio del curso 30/04/2026 6:00

 Link Inscripción: <https://sirecec4.esap.edu.co/inscripcion/11805>

Objetivo: Comprender el proceso de innovación en el sector público, analizando su base teórica, los parámetros de gestión y promoción, corrientes metodológicas, y la influencia de las tecnologías digitales en el proceso.

 Fortalece tus habilidades en la era digital e IA – Curso Sincrónico ESAP  Recibidos x

T **Talento Humano USPEC** <thumano@uspec.gov.co>
para Usuarios

lun, 11 may, 11:20 ☆ ☺ ↶

Estimados servidores y colaboradores USPEC:

En el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y en cumplimiento de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I), queremos extenderles una invitación especial para participar en un espacio de formación virtual certificada.

La transformación de la administración pública exige que estemos a la vanguardia de las nuevas tecnologías. Por ello, los invitamos a inscribirse en el curso virtual sincrónico: "Competencias Digitales e Inteligencia Artificial para la Transformación de la Administración Pública"

 Detalles del curso:

-  Fecha de cierre de inscripciones: 19/05/2026
-  Fecha de inicio: 20/05/2026
-  Modalidad: Virtual Sincrónica (encuentros en tiempo real con el docente).
-  Fechas y horario: Curso online 12 horas a desarrollarse los días 20, 22, 25, 27, 29 de mayo y 1 de junio en el horario de 6:00 a 8:00 p.m.

 Temas

- Inteligencia artificial en lo público
- Inteligencia Artificial en el servicio público
- Cultura digital como solución para trabajar mejor
- Definir el panorama general de la influencia de las tecnologías digitales en la innovación pública

Desde la política de Gestión de Conocimiento y la Innovación GESCO+I, resaltamos el valor del intercambio de saberes y la apropiación de nuevas tecnologías como motores para una gestión pública más eficiente y ciudadana.

 ¿Cómo inscribirse?

Realiza tu inscripción de forma rápida ingresando al siguiente enlace:

 Link de inscripción: <https://sirecec4.esap.edu.co/inscripcion/12442>

 Instructivo paso a paso (PDF):

<https://sirecec4.esap.edu.co/docs/20250409-registro-cursos-diplomados.pdf>

 Video tutorial:

<https://www.youtube.com/watch?v=4taormiPfw0&t=1s>

Correo de thumano@uspec.gov.co remitido a todos los usuarios

En articulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y entendiendo que el desarrollo del talento humano trasciende de las capacidades institucionales, el Grupo de Gestión del Talento Humano implementó una estrategia complementaria al Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocada en la autogestión del conocimiento.

Durante el segundo trimestre, se estructuró una campaña permanente de búsqueda, socialización y difusión de ofertas académicas externas, autogestibles, virtuales sincrónicas y asincrónicas. A través de los canales de comunicación interna, se extendieron invitaciones periódicas a cursos, diplomados, foros y seminarios impartidos por entidades aliadas como los ofertados por la Escuela Superior de Administración Pública, Defensoría del Pueblo, Escuela Nacional Penitenciaria y otras entidades del Estado.

A continuación se relacionan la oferta de autoformación difundidos:

- Oferta segunda cohorte de la Escuela Penitenciaria Nacional EPN 2026, la cual contenía 24 cursos y diplomados asociados al sector penitenciario y carcelario. Socializado mediante correo 04 de mayo de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Curso virtual Inteligencia Artificial aplicada a la Administración Pública– ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 30 de abril de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Curso "Diseño y Construcción de Indicadores" DANE, dirigido a Oficina Asesora de Planeación y Gestores de Planeación de los procesos.
- Diplomado de Inteligencia Artificial ofertado por la ESAP, mediante correo 11 de mayo de 2026

CONCLUSIONES

En el segundo trimestre 2026 se consolidó la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, logrando el cumplimiento acumulado de 87.5% de siete actividades programadas en el plan establecido con un enfoque colaborativo entre procesos para forjar bases estratégicas y atacar directamente las brechas identificadas en nuestro autodiagnóstico institucional. A continuación, se enuncian los logros más representativos de avance en implementación:

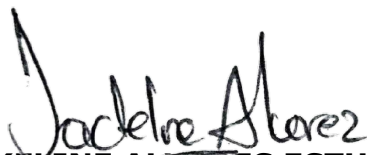


- cumplimiento del 87,5% en las actividades formales, sumado al éxito rotundo de la Feria del Conocimiento, demuestra que la USPEC está transitando exitosamente hacia una cultura organizacional donde el conocimiento se valora, se documenta y se comparte activamente.

- El principal reto a corto plazo es establecer mesas de trabajo inmediatas para actualizar la resolución de Mejores Equipos de Trabajo, generar documentos asociados al sistema de incentivos.
- Se evidencia la necesidad de revisar técnicamente la hoja de vida del indicador para la próxima vigencia, buscando que la periodicidad de las metas refleje de manera más equitativa el esfuerzo operativo continuo que realiza el equipo GESCO+I a lo largo del año.
- Finalmente, es importante resaltar que desde el Plan Estratégico de talento Humano en articulación con la política de seguridad de la información se articulan esfuerzos para mitigar la fuga de conocimiento adelantando actualización de formatos de paz y salvo y gestión de riesgos para preservar la memoria institucional con la rotación de personal.

El segundo trimestre de 2026 cierra con un balance positivo, se caracterizó por trascender la planeación documental para materializar acciones de apropiación de la política en la cultura organizacional, el aprendizaje continuo y la analítica institucional.

Link para repositorio la gestión de la política GESCO+I segundo trimestre 2026: https://drive.google.com/drive/folders/1Z-Z9QCR5CVCSYUMgfpBsHWjJ46IME0QE?usp=drive_link



JACKELINE ALVARES ESTUPIÑÁN

Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Elaboró: **Mónica Rocio Aranda Guerrero – Profesional PIC - Grupo Talento Humano** 

Anexos: Soportes documentales que respaldan el presente informe.