

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

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- SEGUNDO TRIMESTRE 2026

BOGOTÁ D.C., JULIO DE 2026



INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento de las competencias del talento humano constituye un componente esencial para impulsar la eficiencia, la calidad y la innovación en la gestión pública. En este sentido, la capacitación se consolida como una estrategia que permite a los servidores públicos responder de manera efectiva a los retos institucionales, promoviendo el aprendizaje continuo y la apropiación de buenas prácticas orientadas al cumplimiento de los fines del Estado.

El presente informe tiene como propósito exponer los resultados y avances alcanzados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC) durante el primer trimestre de 2026. En el marco normativo actual, la formación de los servidores públicos trasciende el simple cumplimiento de un requisito legal para consolidarse como un derecho y un pilar de la modernización del Estado. En esta línea, el Decreto Ley 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación, establece que la profesionalización de los servidores es la vía principal para mejorar la prestación de los servicios a cargo del Estado. Adicionalmente, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) define las orientaciones pedagógicas y estratégicas para que las entidades formulen sus PIC; al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) enfatiza que la capacitación debe estar orientada al *saber, saber hacer y saber ser*, promoviendo el aprendizaje permanente.

Asimismo, conforme a la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo) y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la capacitación opera como un puente entre la Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Es el mecanismo mediante el cual la estrategia institucional cobra vida a través de las personas. En este escenario, la Entidad reafirma su compromiso con el fortalecimiento de las competencias laborales como eje transformador del servicio público.

Durante este periodo, la gestión se ha centrado en formalizar el Plan Institucional de Capacitación para atender las necesidades detectadas en el diagnóstico de 2025, en el cual participaron 122 servidores. De este modo, se han priorizado acciones que cierren brechas de conocimiento y promuevan la integridad y la innovación en todas las áreas misionales y de apoyo, integrando en el plan los diferentes criterios de formulación para el fortalecimiento continuo de las capacidades de los servidores públicos de la USPEC.

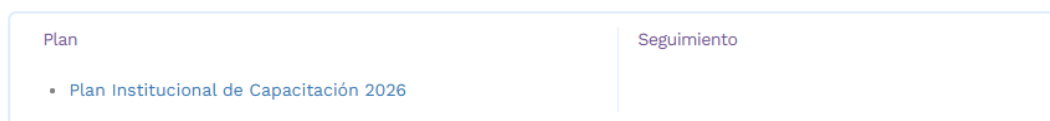
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN USPEC 2026

Mediante sesión ordinaria Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero de 2026 desde la Subdirección administrativa – Grupo de Talento Humano se presenta y el aprobado el plan Institucional de Capacitación 2026 y publicado y socializado en la página web de la Unidad de Servicios penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

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

Vie, 30/01/2026 - 17:09

Plan Institucional de Capacitación 2026



El plan aprobado se incluye capacitaciones alineadas con los requerimientos normativos, institucionales y contribuirán al desarrollo de las competencias laborales, al mejoramiento continuo del desempeño individual y al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. El PIC dentro de los tres componentes define las siguientes capacitaciones para la vigencia 2026:

1. Ejes Transversales (Plan Nacional de Desarrollo 2023-2030)

Dentro de los ejes temáticos del Plan Nacional de Desarrollo - PND se priorizaron ejes de paz total, memoria y derechos humanos, ambiente, mujeres y diversidad, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y transformación digital, de las cuales se priorizaron las siguientes capacitaciones:

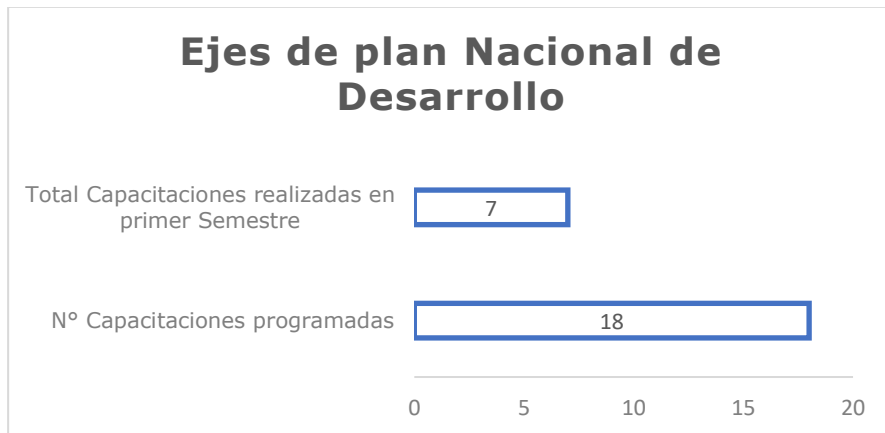
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
1	Historia social, política y económica del conflicto armado. (SABERES)	Todos los servidores públicos
2	Construcción de indicadores. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
3	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio. (SABER SER)	Todos los servidores públicos
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
4	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía. (SABERES)	Todos los servidores públicos
5	Cambio climático. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
6	Servicio al ciudadano. (SABER SER)	Todos los servidores públicos
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO

7	Cuidado y equidad en el marco de los derechos. (SABERES)	Todos los servidores públicos
8	Dialogo social. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
9	Pensamiento crítico y estratégico. (SABER SER)	Todos los servidores públicos
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
10	Desarrollo de competencias digitales.(SABERES)	Todos los servidores públicos
11	Automatización de procesos. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
12	Ética en la IA. (SABER SER)	Todos los servidores públicos
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
13	Comunicación asertiva. (SABERES)	Todos los servidores públicos
14	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
15	Principios de la función pública. (SABER SER)	Todos los servidores públicos
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
16	Pensamiento analítico.(SABERES)	Todos los servidores públicos
17	Comunicación efectiva y asertiva. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
18	Inteligencia emocional. (SABER SER)	Todos los servidores públicos

De las capacitaciones programadas de ejes estratégicos durante el segundo trimestre se realizaron (3) capacitaciones dirigidas a todos los servidores públicos, que representa el 16.6 % de avance en este componente en este periodo.

- 5. Cambio climático_ Secretaría Distrital de Ambiente – 22/04/2026
- 9. Pensamiento crítico y estratégico – 15/05/2026
- 16. Pensamiento analítico – 19/06/2026

Grafico N° 1: Avance acumulado componente ejes PND – PIC primer semestre 2026.



Este nivel de ejecución representa un avance acumulado en primer semestre de la vigencia 2026 del 38.8% del total de capacitaciones programadas en estos ejes priorizados del Plan Nacional de Desarrollo.

2. Necesidades específicas por áreas

En el diagnóstico realizado se creó un formato para que las diferentes dependencias justificaran y consignaran las necesidades específicas de capacitación, las cuales fueron incorporadas en el PIC 2026. A continuación se relacionan las (41) capacitaciones priorizadas como necesidades específicas PIC.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
19	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	Todos los servidores públicos
20	Prevención y lucha contra la corrupción	Todos los servidores públicos
21	Servicio Incluyente y accesible a las ciudadanías	Todos los servidores públicos
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		
GRUPO DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
22	Curso auto gestionable "Fundamentos de la Gestión Documental" del Archivo General de la Nación	Todos los servidores públicos
23	Curso auto gestionable "Expediente Electrónico de Archivo" del Archivo General de la Nación	Todos los servidores públicos
24	Curso corto virtual "Administración Documental en el Entorno Laboral" del SENA	Todos los servidores públicos
GRUPO DE TALENTO HUMANO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
25	Comunicación armónica y resolución pacífica de conflictos en el entorno laboral	Todos los servidores públicos
26	Gestión del riesgo público para el ingreso seguro a centros penitenciarios	Subdirección de Atención a Establecimientos de Reclusión Dirección Logística Dirección de Infraestructura Contratistas de las dependencias mencionadas
27	Ajustes razonables, inclusión, no discriminación y gestión de	Grupo de Gestión del Talento Humano Jefes de área, Coordinadores y líderes de proceso

	recomendaciones médicas según la Resolución 1843 de 2025	Trabajadores con recomendaciones médico - laborales
28	Inducción	Nuevos funcionarios
	Código de Integridad (Política de Integridad)	Todos los servidores públicos
	Conflicto de interés (Política de Integridad)	Todos los servidores públicos
29	Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Todos los gerentes públicos incluidos subdirectores y Jefes de oficina y Jefes de oficina asesora.
30	Analítica institucional (Política de gestión del conocimiento la innovación)	Todos los servidores públicos
	Evaluación de desempeño laboral	Funcionarios de Carrera Administrativa
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
31	MS Office:- Excel niveles intermedio y avanzado- PowerPoint	Subdirección Financiera
32	Impuestos o retenciones aplicables a la USPEC	Grupo Tesorería Grupo Obligaciones Grupo Presupuesto Grupo Contabilidad Grupo Tributario
SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
33	Manipulación de Alimentos	Funcionarios y contratistas
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		
GRUPO DE PRECONTRACTUAL		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
34	Planeación y estructuración de procesos por modalidad	Dirección de Gestión Contractual Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
35	Anticorrupción y conflictos de interés	Dirección de Gestión Contractual Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
36	Manejo de la plataforma SECOP II	Dirección de Gestión Contractual Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
GRUPO CONTRACTUAL Y POSTCONTRACTUAL		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
	Supervisión de contratos	Dirección de Gestión Contractual

37		Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
38	Liquidación de contratos, convenios y órdenes de compra	Dirección de Gestión Contractual Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
39	Proceso sancionatorio	Dirección de Gestión Contractual Dirección de Infraestructura Dirección de Logística Dirección Administrativa Oficina de Tecnología
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA		
GRUPO APOYO JURÍDICO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
40	Capacitación en herramientas tecnológicas (Excel + sistema PQRS + aplicativos internos)	Oscar David Avendaño Castillo Ardila Mario Andrés Macías García Noralba Sanguino Osorio Orfelina Hernández Barrios Leonardo Rafael Toro Albarracín Paula Adiel Sierra Pérez Marta Lucia
41	Capacitación normativa y jurídica (Acciones Constitucionales)	Oscar David Avendaño Castillo Ardila Mario Andrés Macías García Noralba Sanguino Osorio Orfelina Hernández Barrios Leonardo Rafael Toro Albarracín Paula Adiel Sierra Pérez Marta Lucia
42	Capacitación en gestión documental y archivo	Oscar David Avendaño Castillo Ardila Mario Andrés Macías García Noralba Sanguino Osorio Orfelina Hernández Barrios Leonardo Rafael Toro Albarracín Paula Adiel Sierra Pérez Marta Lucia Personal de carrera y provisional de la subdirección de construcción y conservación y de seguimiento a la infraestructura
SUBDIRECCION DE CONSTRUCCION Y CONSERVACION		
GRUPO MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO

43	Socialización manual de supervisión de la entidad	Subdirección de Construcción y Conservación
SUBDIRECCION DE CONSTRUCCION Y CONSERVACION		
GRUPO MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
44	Socialización manual de supervisión de la entidad	Subdirección de Construcción y Conservación
SUBDIRECCION SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA		
GRUPO SEGUIMIENTO A INFRAESTRUCTURA		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
45	Gestión de proyectos	Juan José Casasfranco Medellín Mike Donald Bowie Mahecha Jorge Andrés Moreno Ávila Daniel Fernando Veloza Romero Lady Marcela Alfonso Valderrama Martha Patricia Jiménez Hernández Julián Andrés Medina Cardona
46	Competitividad 4.0 en la industria de la construcción: estructuración de proyectos aplicando la inteligencia artificial	Juan José Casasfranco Medellín Mike Donald Bowie Mahecha Jorge Andrés Moreno Ávila Daniel Fernando Veloza Romero Lady Marcela Alfonso Valderrama Martha Patricia Jiménez Hernández Julián Andrés Medina Cardona

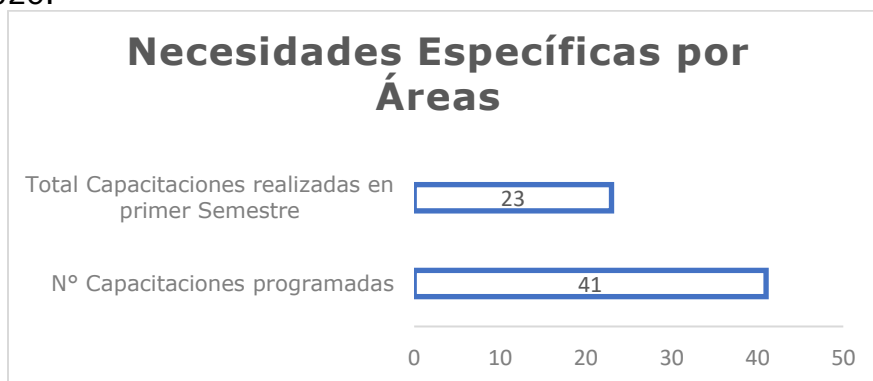
DIRECCIÓN LOGÍSTICA		
GRUPO DE SEGUIMIENTO DE LA SUBDIRECCIÓN DE BIENES		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
47	Normativa contractual y temas anticorrupción	Funcionarios de las subdirección de bienes
GRUPO DE SALUD		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
48	Diplomado para habilitadores o verificadores de salud	Jorge Alberto Barrios Parra Astrid Rocio Aguirre Salamanca Elkin Mauricio Barrios Diana Marcela Rubio Acosta Diana Camila Chaparro Rocio del Pilar Niño Nova Viviana Consuelo Méndez vallejo Jeimy Valentina García

		Magda Crsithina Ayala Luz Adriana Hernández
49	Auditoria y seguimiento a planes de acción	Jorge Alberto Barrios Parra Astrid Rocio Aguirre Salamanca Elkin Mauricio Barrios Diana Marcela Rubio Acosta Diana Camila Chaparro Rocio del Pilar Niño Nova Viviana Consuelo Méndez vallejo Jeimy Valentina García Magda Crsithina Ayala Luz Adriana Hernández
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
50	Gestión de riesgo integral, de acuerdo a la nueva Guía de gestión integral de riesgo en su versión 7.	Enlaces de riesgo, responsables de procesos, Grupo de Planes Programas y Proyectos
51	Actualización en MIPG y diligenciamiento del FURAG	Enlaces MIPG, responsables de políticas, líderes de proceso, Grupo de Planes, Programas y Proyectos
52	Construcción de Indicadores Institucionales	Responsables de proceso, equipo de planeación, enlaces MIPG, enlaces Plan de acción
53	Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad	Responsables y líderes de proceso, enlaces de los procesos, Grupo de Planes, Programas y Proyectos
54	Taller de Planeación Estratégica Institucional 2027–2030	Directivos, coordinadores, enlaces de proceso
55	Fortalecimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública	Responsables de proceso, equipo de planeación, enlaces MIPG, enlaces Plan de acción
56	Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad	Responsables y líderes de proceso, enlaces de los procesos, Grupo de Planes, Programas y Proyectos
OFICINA CONTROL INTERNO		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
57	Diplomado En Control Y Auditoría Interna De Control Interno Con Certificación De Auditor	Equipo Oficina De Control Interno
58	Seguimiento Proyectos de Inversión	Equipo Oficina De Control Interno

De las capacitaciones programadas de necesidades específicas por áreas durante el segundo trimestre se realizaron (14) capacitaciones dirigidas a públicos específicos y generales, que representa el 34,1 % de avance en este componente en este periodo.

- 19. Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD) – 18/06/2026
- 20. Prevención y lucha contra la corrupción – permanente para nuevos ingresos.
- 28. Inducción – Nuevos ingresos
- Evaluación de desempeño laboral – Nuevos servidores de carrera
- 28. Código de Integridad (Política de Integridad) – Curso Esap
- 28. Conflicto de interés (Política de Integridad) – Capacitación y curso ESAP
- 29. Gerentes Públicos de la Administración Colombiana – Curso DAFP
- 30. Analítica institucional (Política de gestión del conocimiento la innovación) 19/06/2026
- 35. Anticorrupción y conflictos de interés – Curso ESAP
- 39. Proceso Sancionatorio: Control Interno Disciplinario – 17/06/2026
- Capacitación sobre Control Interno: 23/06/2026
- 40. Capacitación en herramientas tecnológicas (sistema PQRSD + aplicativos internos) Capacitaciones ID SOLUCIÓN
- 42. Capacitación en gestión documental y archivo – Jornada tres capacitaciones AGN
- 50. Gestión de riesgo integral, de acuerdo a la nueva Guía de gestión integral de riesgo en su versión 7. – Capacitación presencial DAFP
- 52. Construcción de Indicadores Institucionales – Curso DANE
- 53. Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad – Capacitación MIPGestion 16/06/2026

Grafico N° 2: Avance acumulado componente específico AREAS – PIC primer semestre 2026.



Este nivel de ejecución representa un avance acumulado en primer semestre de la vigencia 2026 del 38.8% del total de capacitaciones programadas en estos ejes priorizados del Plan Nacional de Desarrollo.

3. Cumplimiento de Acuerdos Sindicales

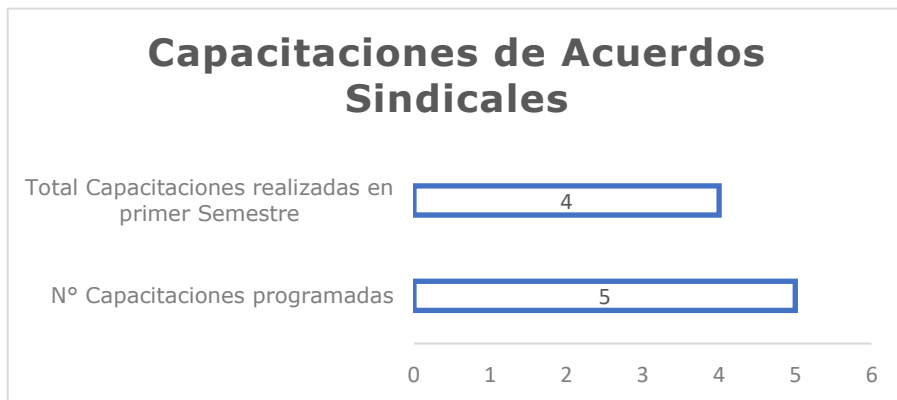
Desarrollo de temáticas sobre derechos y negociación sindical, así como estrategias de prevención del acoso laboral, según lo pactado en el Acuerdo Colectivo Único 2024.

ACUERDO SINDICAL		
	ACTIVIDAD	DIRIGIDO
60	Herramientas y estrategias para abordar los casos de presunto acoso laboral	Comité de convivencia laboral
61	Plan de acción preventivo para acoso, Maltrato, discriminación y persecución laboral	Todos los funcionarios
62	Veeduría	Funcionarios Sindicalizados
63	Mecanismos de control a la función administrativa	Funcionarios Sindicalizados
64	Derechos y Negociación sindical	Todos los funcionarios

La ejecución de este componente específico muestra un inicio de ejecución acorde con los tiempos de la vigencia: Durante el segundo trimestre se llevó a cabo (3) capacitaciones con la implementación de las siguientes capacitaciones:

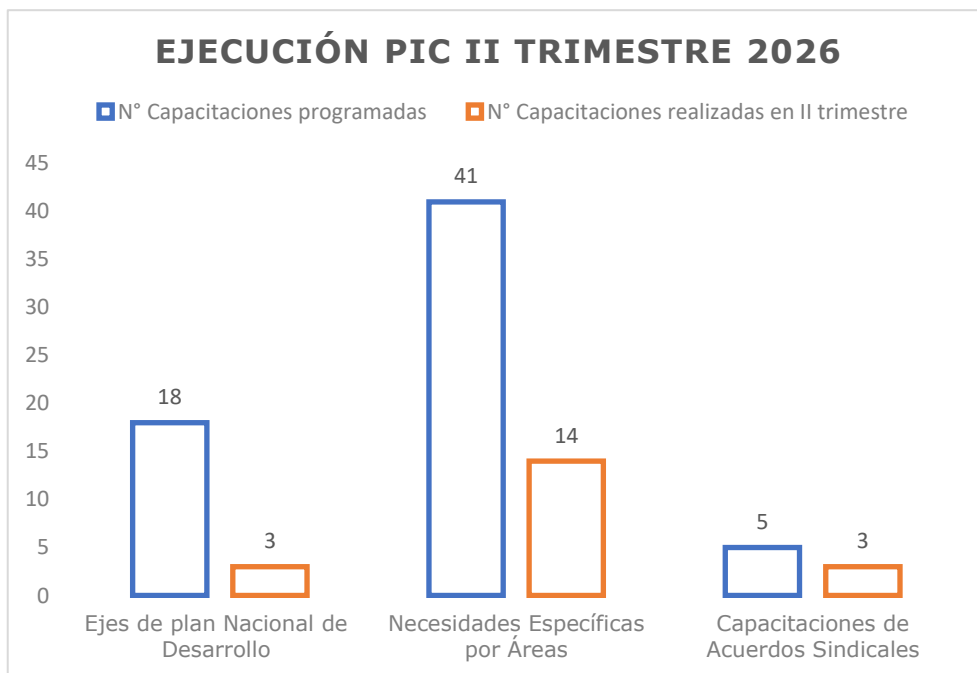
- Herramientas y estrategias para abordar los casos de presunto acoso laboral – 04/06/2026 Capacitación dirigida al Comité de Convivencia Laboral, por tal razón la lidera y acompaña la líder de Seguridad y Salud en el trabajo que acompaña dicho comité.
- Plan de acción preventivo para acoso, Maltrato, discriminación y persecución laboral – 09/06/2026 En el marco de la coordinación y articulación interna esta temática también acompañan desde los profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión Y No Discriminación
- Derechos y Negociación sindical – 10/04/2026 En articulación con sindicatos presentes en la entidad.

Grafico N° 3: Avance acumulado componente específico ACUERDO – PIC primer semestre 2026.



Esta ejecución representa un avance trimestral del 60% de la meta anual para este componente del PIC 2026. El avance en el componente del Acuerdo Sindical se ha ejecutado en un 80 % con 4 de las 5 capacitaciones programadas, restando únicamente 1 actividad para lograr el 100% de cumplimiento de los compromisos colectivos.

Grafico N° 4: Consolidado de ejecución por componente segundo trimestre PIC 2026



Durante el segundo trimestre, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) logró la ejecución de 20 actividades formativas sobre el total de 64 programadas para la vigencia, aportando un avance porcentual específico del 31.25% en este periodo. En este sentido, el comportamiento del plan durante este trimestre evidenció una notable implementación, impulsado principalmente por la atención a las necesidades específicas de las áreas y el cumplimiento de los acuerdos sindicales, lo que resultó determinante para asegurar una ejecución armónica y superar la meta del 50% al cierre del primer semestre.

AVANCE DESCRIPTIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

Al cierre del primer semestre de la vigencia 2026, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) registra un cumplimiento físico acumulado de (34) capacitaciones ejecutadas sobre (64) programadas, alcanzando un porcentaje de avance del 53.13%. Las capacitaciones realizadas por cada componente en segundo trimestre se realizaron así:

1. Ejes Transversales (Plan Nacional de Desarrollo 2023-2030)

5. Capacitación: Cambio Climático
Capacitador: Secretaría Distrital de Ambiente SDA - PIGA
Fecha: 22 de abril de 2026
Duración: 1 hora de capacitación virtual
Objetivo: Socializar a colaboradores USPEC el concepto de cambio climático y acciones que impactan en la protección ambiental desde el aporte individual y colectivo.

Imagen N° 2: Socialización cronograma PIGA - 2026



Invitación socializada mediante prensa junto a cronograma PIGA 17 y 22 de abril

Asistentes: (43) asistentes en registro de asistencia interno, con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 5: Participantes de la capacitación:

CAMBIO CLIMÁTICO



Evaluación y retroalimentación 22/04/2026

Esta evaluación se generó con base en las respuestas capturadas en el instrumento de registro, asistencia y satisfacción aplicado al cierre de la jornada de capacitación realizada por la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá.

- Asistencia Registrada (N): 43 servidores públicos completaron el instrumento de evaluación.
- Promedio de Satisfacción General: La capacitación obtuvo una calificación promedio sobresaliente de 4.8 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: Los asistentes calificaron la organización del evento con un promedio de 4.8 sobre 5.0.

El 97.7% de los participantes recomendaría activamente esta capacitación, validando la pertinencia e impacto del contenido para las funciones misionales de la entidad.

El análisis de los comentarios textuales proporcionados por los participantes resalta una gran apropiación de conceptos clave frente al componente ambiental institucional y su aplicación práctica:

- Generación de conciencia directa sobre las acciones para minimizar consecuencias ambientales.
- Relevancia de la información compartida, percibiéndola como "de mucha utilidad para tener en cuenta" tanto en el ámbito personal como dentro de las instalaciones de la entidad.

Al depurar las observaciones frente a los aspectos que deben fortalecerse o profundizarse en esta línea temática, se identificaron las siguientes oportunidades:

- Aplicabilidad práctica en la sede: Múltiples comentarios señalan que lo enseñado debe verse reflejado en la práctica de la oficina, mencionando explícitamente fallas en el "tema de reciclaje" actual de la sede, el cual "no se está realizando".
- Cobertura Territorial: Reclamo recurrente sobre la planificación de los temas y dinámicas *"pensando en las personas que no vivimos en Bogotá"*, evidenciando una desconexión o falta de enfoque territorial en el despliegue del PIGA.
- Metodología y didáctica: Solicitan incorporar mayor dinamismo a la charla, sugiriendo el uso de *"más ilustraciones como videos en la presentación"* y *"actividades ecológicas"* tangibles que rompan la linealidad de la exposición.

Con base en los datos y retroalimentación descrita, desde el grupo de Talento Humano líder del PIC se proponen las siguientes mejoras:

- Informar a líder de las capacitaciones ambientales (PIGA) para que incluyan directrices aplicables a las dinámicas de las regionales y los establecimientos fuera del nivel central, validando canales y herramientas disponibles en la ruralidad.
- Informar al equipo administrativo de la USPEC para asegurar que, por ejemplo, existan puntos ecológicos (canecas de reciclaje) operativos tras dictar la capacitación sobre segregación en la fuente, generando congruencia entre la teoría y la infraestructura.
- Allegar la propuesta de cambio metodológico al equipo PIGA para la ejecución de pausas activas enfocadas en la dinámica del tema y realizar una nueva capacitación en tercer trimestre de la vigencia a solicitud de servidores que no participaron anteriormente.

9. Capacitación: Pensamiento Crítico y Pensamiento Estratégico**Capacitador:** Hever Ascuntar _ Dirección Administrativa**Fecha:** 15 de mayo de 2026**Duración:** 1 hora y 30 minutos – modalidad híbrida**Objetivo:** Fomentar la habilidad de analizar información y de tomar decisiones mediante el desarrollo de pensamiento crítico y estratégico.

Imagen N° 3: Invitación a la capacitación híbrida:



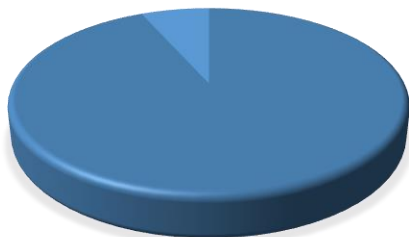
Invitación socializada mediante prensa el 14 de mayo

Asistentes: (46) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (15) asistentes registraron asistencia, con la siguiente distribución conforme nivel jerárquico del cargo: Además, participaron 8 profesionales y 2 técnicos de manera presencial.

Grafico N° 6: Participantes de la capacitación:

PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATÉGICO

Técnico; 1;
7%



Profesional;
14; 93%

Evaluación y retroalimentación 15/05/2026

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.

- Asistencia Registrada (N): 15 servidores públicos.
- Promedio de Satisfacción General: La actividad obtuvo un desempeño sobresaliente, calificada con un 4.8 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: La evaluación logística de la jornada rozó la excelencia con un 4.9 sobre 5.0.

El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación. Al revisar la retroalimentación cualitativa de los servidores, se evidencia que el valor del espacio estuvo enmarcado en la utilidad procesal de la información. Destacan los siguientes comentarios:

- *"El tema es puntual para que los jefes lo tomen."*
- *"La claridad de la información y la aclaración de dudas."*

El nivel de aplicabilidad de los conocimientos adquiridos fue inmediato para el cumplimiento de obligaciones legales de los servidores, promoviendo el pensamiento estratégico orientado a la entidad.

Frente a las sugerencias de optimización para la actividad formativa, predominó la satisfacción absoluta (*"Me pareció bien, corta y concreta"*), aunque existieron solicitudes específicas en materia de gestión de conocimiento:

- Soporte Documental: Un porcentaje de asistentes solicitó complementar la exposición enviando posteriormente la presentación que les sirva de consulta rápida.
- Continuidad Temática: *"Importante la realización de capacitaciones que apoyen al desarrollo de las actividades laborales"*, sugiriendo que la formación que atiende procedimientos cotidianos o trámites obligatorios es altamente valorada

A partir del análisis de los registros recopilados, se sugieren las siguientes acciones para capacitaciones: Socializar las presentaciones como soporte documental de consulta y la grabación en la intranet de la entidad para futuras consultas.

Grabación Capacitación en Pensamiento Crítico y Estratégico - 2026/05/15
https://drive.google.com/file/d/1XYI8Cm4obLgVtXKH71lfovISCOJ88Tie/view?usp=drive_link

16. Capacitación: Pensamiento Analítico y Analítica Institucional

Capacitador: Hever Ascuntar_ Dirección Administrativa

Fecha: 19 de junio de 2026

Duración: 1 hora – modalidad virtual

Objetivo: Promover e impulsar la habilidad de pensamiento analítico y toma de decisiones, mediante capacitación en pensamiento analítico y analítica institucional en el marco de la política GESCO+I.

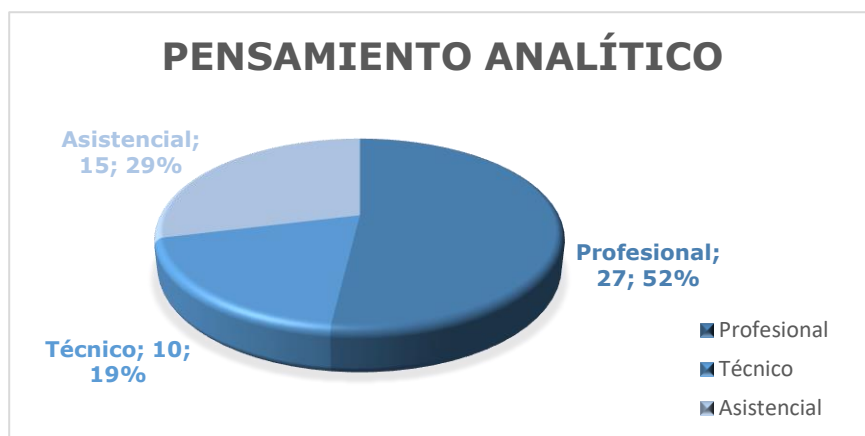
Imagen N° 4: Invitación a la capacitación virtual:



Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

Asistentes: (61) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (37) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 7: Participantes de la capacitación: Pensamiento Analítico



Evaluación y retroalimentación 19/06/2026

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

- 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 a espacios de capacitación sobre esta temática y formación en análisis de datos.

Capacitación virtual en Pensamiento Analítico - Analítica Institucional - 2026/06/19
https://drive.google.com/file/d/1atekfbDN1I9yoCgbhy_os5X_n2gxcinR/view?usp=drive_link

2. Necesidades específicas por áreas

19. Capacitación: Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)
Capacitador: Lady Carolina Castillo – Formadora Interna OAJ
Fecha: 18 de junio de 2026
Duración: 1 hora – modalidad virtual
Objetivo: Fortalecer el conocimiento normativo de PQRSD de la USPEC

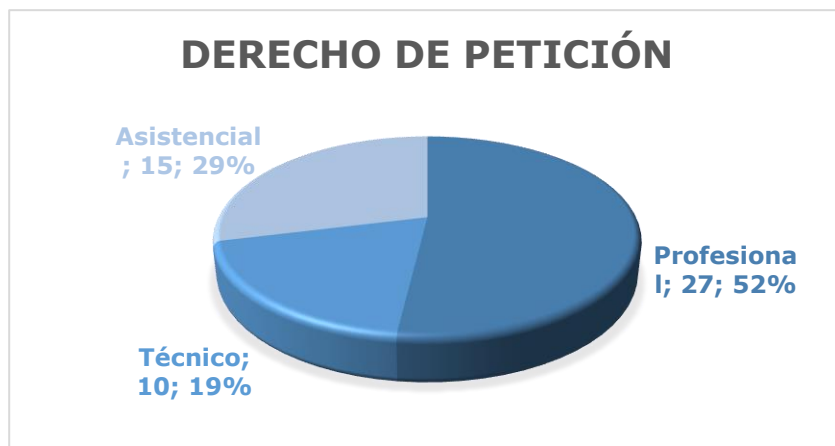
Imagen N° 5: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 16 de junio

Asistentes: Se registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo: (57) Servidores y (2) Contratistas participaron

Grafico N° 8: Participantes de la capacitación



Evaluación y retroalimentación 18/06/2026

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

Asistencia Registrada: Se recopilaron 59 registros en el instrumento de evaluación oficial. Sin embargo, el reporte de la plataforma (Meet) certifica la conexión de 85 servidores públicos durante la jornada, lo que evidencia un subregistro del 30.5% en la captura de evaluación de impacto.

Promedio de Satisfacción General: La actividad obtuvo un desempeño sobresaliente, calificada con un promedio de 4.8 sobre 5.0.

Promedio de Organización y Logística: La planeación logística y metodológica alcanzó un 4.7 sobre 5.0. El 98.3% de los participantes indicó que recomendaría esta capacitación, reconociéndola como un pilar vital para la atención al ciudadano y la prevención del daño antijurídico.

El análisis de los aportes textuales refleja que la temática fue interiorizada como una herramienta para garantizar la legalidad institucional. Los servidores destacaron particularmente:

- *"Aclaración de la norma y tiempos de respuesta"* y la *"Verificación del contenido de los requisitos"* requeridos para gestionar un derecho de petición correctamente.
- *"La claridad y el manejo del tema"* por parte de los formadores, resaltando un buen equilibrio entre la exposición (la charla) y el apoyo visual (las imágenes) empleadas durante la sesión.

Al evaluar las observaciones de la actividad, se identificaron factores como: Los asistentes demandaron contar con *"más información del capacitador"* y aplicar de manera inmediata los conocimientos enseñados (*"Todos y ponerlos en práctica"*).

A partir de las opiniones de los asistentes, se plantean las siguientes recomendaciones de mejora:

La capacitación de temática jurídica y normativa (como los Derechos de Petición) debe progresivamente incorporar modelos de "Role Play" o "Taller de Casos". Se recomienda que las futuras sesiones internas se incorporen el análisis de peticiones reales anonimizadas recibidas por la USPEC, donde los asistentes identifiquen los tiempos de respuesta y redacten proyectos de respuesta. (Estrategia presentada en feria de conocimiento desde el grupo de Atención al Ciudadano). Atendiendo al comentario sobre la necesidad de conocer más al formador, se sugiere que cada sesión inicie con un breve "Perfil Profesional" del formador interno.

Grabación Capacitación Virtual - Derecho de Petición - Ley 1755 de 2015 - 2026/06/18
https://drive.google.com/file/d/1bz3ZyLpops16vP4FdXfZKZ8umI8aTZgo/view?usp=drive_link

• **28. Capacitación de Inducción**

A través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la Unidad garantiza la ejecución de espacios de inducción orientados a la adecuada integración de los nuevos servidores a la cultura organizacional. Durante el segundo trimestre de 2026, el indicador presentó un cumplimiento del 100% frente a la meta establecida, al realizarse 13 inducciones de las (13) posesiones efectivas de personal nuevo en la entidad. Al comparar este resultado con el mismo período de 2025, se evidencia que la entidad ha venido estandarizado con éxito este proceso, garantizando que todo el personal nuevo reciba la información institucional necesaria desde su ingreso.

En el marco del Proceso de Selección No. 1544 de 2020 (Entidades del Orden Nacional 2020-2), en el cual participó la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), se realizaron 12 posesiones en carrera administrativa durante el segundo trimestre de 2026. A continuación se relacionan los datos de las personas posesionadas durante el período que recibieron el proceso de capacitación al ingreso a la entidad:

Relación de servidores capacitados en Inducción:

MODALIDAD/NIVEL JERÁRQUICO	NOMBRE DE SERVIDORES	FECHA
Presencial/Profesional	CAMILO ERNESTO DELGADO ARCILA	01-04-2026
Presencial/Profesional	ALBERTO ENRIQUE CASTELLON CEBALLOS	01-04-2026
Presencial/Profesional	ELSA LUCIA CORDOBA MENA	01-04-2026
Presencial/Profesional	DANIELA BIBIANA MARTINEZ PERDOMO	09-04-2026
Presencial/Profesional	DIANA CAROLINA DIAZ RUBIANO	09-04-2026
Presencial/Profesional	DORA ASTRID ESCOBAR BALLESTEROS	09-04-2026
Presencial/Profesional	LUIS ENRIQUE DE LA HOZ ANAYA	09-04-2026
Presencial/Profesional	RICARDO LUIS VILLEGAS MARTINEZ	09-04-2026
Presencial/Profesional	YEXI LEONER ORTIZ RODRÍGUEZ	04-05-2026
Presencial/Profesional	LUIS FRANCISCO PEREZ NOVOA	04-05-2026
Presencial/Profesional	JOSÉ LEONARDO PEDRAZA DIAZ	04-05-2026
Presencial/Profesional	YANNETH GARZÓN JARAMILLO	09-06-2026
Presencial/técnico	LAURA ANDREA RUIZ CARDONA	09-06-2026

Adicionalmente, con el fin de complementar el conocimiento del personal que ingresó durante el período y en general todo el personal, se programaron espacios de capacitación relacionados con la misionalidad de las dependencias que, por sus funciones, son transversales para la entidad, tales como: Control Interno, Planeación y Desarrollo, y Control Interno Disciplinario.

Los datos anteriores evidencian el cumplimiento del 100% en la cobertura del proceso de inducción para el personal de nuevo ingreso (13) funcionarios.

• **Evaluación de desempeño laboral**

En este mismo sentido, para el caso de los profesionales de carrera administrativa también se realizaron las respectivas capacitaciones en Evaluación de Desempeño (12) funcionarios como se registró en el seguimiento de seguimiento a inducción.

Grafico N° 9: Participantes de la capacitación de Evaluación de Desempeño Laboral



35. Capacitación: Curso Prevención y lucha contra la corrupción

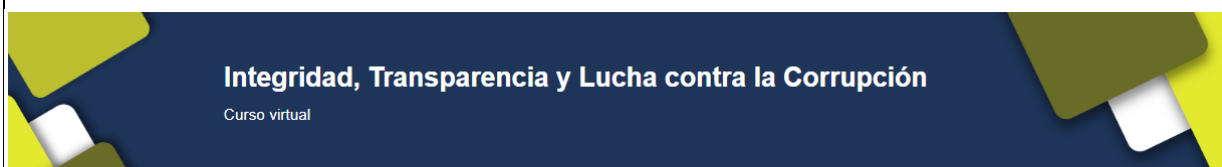
Capacitador: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Fecha: Realizado por nuevos servidores

Duración: 40 horas – modalidad virtual

Objetivo: Fortalecer el actuar orientados bajo la cultura de la legalidad y la ética de lo público.

Imagen N° 6: Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción



Las personas que están trabajando en las entidades públicas, sin importar el tipo de vinculación laboral, siempre deben actuar orientados bajo la cultura de la legalidad y la ética de lo público. Por ello, con el fin de orientar a los servidores públicos en la importancia de actuar con base en estos principios Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, dan a conocer el nuevo Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

La participación es permanente conforme los ingresos registrados.
Se registran (10) certificados de curso realizados.

- **Capacitación:** Código de Integridad - Conflicto de interés (Política de Integridad)

Capacitador: Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Fecha: 22 y 26 de junio de 2026

Duración: 8 horas – modalidad virtual

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio público a partir de los valores y conductas de nuestro Código de Integridad. Adicionalmente, conocer la importancia y fomentar el uso de registros de conflictos de interés.

Imagen N° 7: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 18 de junio

Asistentes: 13 Participantes de la capacitación. Conforme registro en plataforma de la Escuela Superior de Administración Pública.

29. Capacitación: Gerentes Públicos de la Administración Colombiana

Capacitador: Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública ESAP

Fecha: Mayo y junio 2026

Duración: 40 horas – modalidad virtual

Objetivo: Conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana.

Imagen N° 8: Capacitación autogestionable:

Que deben ser gestionados antes del 6 de mayo:

1. Gestión de Desempeño.

Acuerdos de Gestión: Formalizar, suscribir y remitir los Acuerdos de Gestión correspondientes a las vigencias 2025 y 2026. Revisar Memorando No. I-2026-001953

2. Formación y Capacitación

Realizar los siguientes cursos obligatorios:

Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:

Link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/curso-integridad>

Gerentes Públicos para la Administración Colombiana:

Link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/curso-gerentes-publicos>

3. Reporte de Información y Transparencia

Aplicativo por la Integridad Pública: Registrar la información correspondiente según su calidad de gerente público.

Link: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/register/registration>

SIGEP: Realizar la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas.

Agradecemos su compromiso con estos procesos, que no solo fortalecen nuestra gestión interna, sino que aseguran el cumplimiento de los lineamientos de la Función Pública.

Asistentes: Nivel directivo – (4) Gerentes Públicos

Nasly Esperanza Fonseca Granada

Rafael Alfonso Sanguino Caneva

Rafael Alberto García García

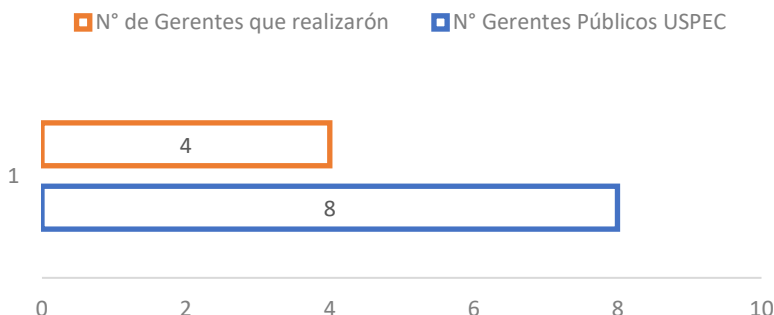
Juan José Casasfranco Medellín

Nivel profesional – (1) servidor

Giovanny francisco Beltrán

Grafico N° 10: Participantes de la capacitación

Gerentes Públicos



30. Capacitación: Pensamiento Analítico y Analítica Institucional

Capacitador: Hever Ascuntar_ Dirección Administrativa

Fecha: 19 de junio de 2026

Duración: 1 hora – modalidad virtual

Objetivo: Promover e impulsar la habilidad de pensamiento analítico y toma de decisiones, mediante capacitación en pensamiento analítico y analítica institucional en el marco de la política GESCO+I.

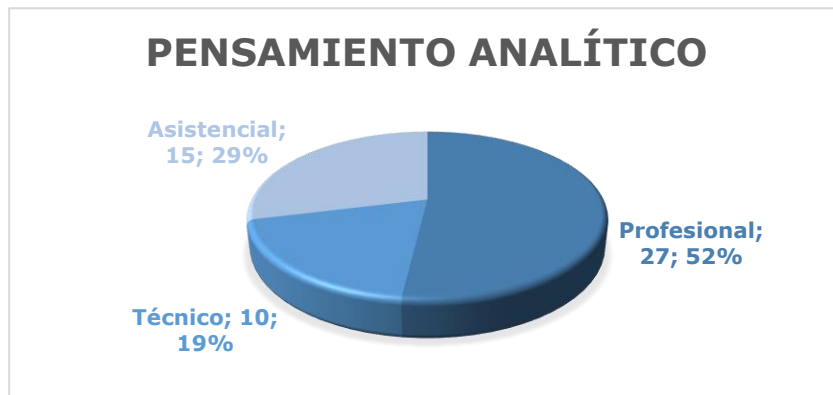
Imagen N° 9: Invitación a la capacitación virtual:



Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

Asistentes: (61) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (37) asistentes registraron asistencia, con la siguiente distribución conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 11: Participantes de la capacitación: Pensamiento Analítico



La evaluación y retroalimentación, se encuentra realizada en eje de PND. Toda vez, que se unificaron las dos temáticas en la misma capacitación.

28. Capacitación: Gestión Preventiva de Conflictos de Interés

Capacitador: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

Fecha: 14 de abril de 2026

Duración: 2 horas – modalidad virtual

Objetivo: Fortalecer las competencias de las y los servidores públicos para identificar, prevenir, declarar y gestionar adecuadamente situaciones de conflicto de interés

Asistentes: (14) asistentes registraron asistencia con la siguiente distribución conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 12: Participantes de la capacitación



Imagen N° 10: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante comunidad el 14 de abril

Evaluación y retroalimentación 14/04/2026

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

- Asistencia Registrada (N): 14 servidores públicos formalizaron su evaluación.
- Promedio de Satisfacción General: La capacitación obtuvo un notable desempeño con una calificación promedio de 4.8 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: La planeación logística y de ejecución alcanzó un casi perfecto 4.9 sobre 5.0.

El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta actividad de capacitación, validando su urgencia e importancia en el marco del fomento a la política de integridad. El análisis cualitativo permite observar que los asistentes reconocen un alto valor en el fomento de la transparencia institucional y el componente de ética pública. Las opiniones textuales señalan:

- Una percepción contundente sobre la *"transferencia de conocimiento"* y el reconocimiento de que *"toda la capacitación fue importante"* y *"muy completa"* para el desarrollo de las funciones públicas diarias.
- Se destacó positivamente la *"interacción con otras entidades y cómo se aplica desde cada una de las áreas"*, logrando anclar un concepto abstracto (el conflicto de interés) a la realidad operativa.

Frente a las sugerencias de optimización para la actividad, fueron especialmente ligadas al entorno virtual:

- Los asistentes expresaron incomodidad con *"los micrófonos y el orden en las preguntas"*, así como inconvenientes puntuales de *"acceso"* y *"conectividad"* que limitaron la interacción.
- Los servidores solicitaron explícitamente *"que se programen con más anticipación para planear la asistencia"*.

Conforme a las retroalimentaciones y observaciones desde el Grupo de Talento Humano no se tiene control logístico del evento al ser gestionada directamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Sin embargo, se tienen presentes también para las capacitaciones internas estos aspectos logísticos.

53. Capacitación: MIPGESTION**Capacitador:** Oficina Asesora de Planeación – José Delgado**Fecha:** 16 de junio de 2026**Duración:** 1 hora – modalidad virtual**Objetivo:** Socializar la planeación estratégica y los módulos que conforman el repositorio MIPGESTIÓN y su importancia en el sistema de gestión de la entidad.

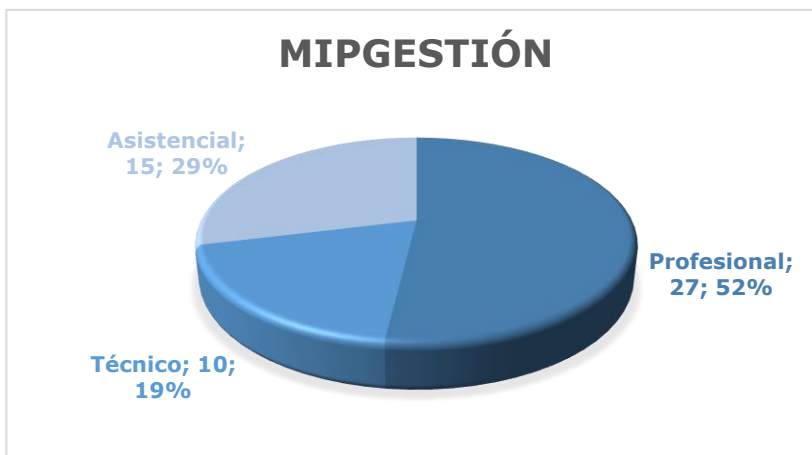
Imagen N° 11: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

Asistentes: (82) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (56) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 13: Participantes de la capacitación



Evaluación y retroalimentación 16/06/2026

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

- Asistencia Registrada (N): 56 servidores públicos completaron exitosamente el instrumento de evaluación y retroalimentación.
- Promedio de Satisfacción General: La jornada formativa alcanzó una calificación de excelencia, obteniendo un 4.9 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: La planeación y ejecución técnica de la actividad se valoró igualmente con un 4.9 sobre 5.0.

El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, destacando su relevancia transversal para el conocimiento de la plataforma institucional de gestión.

Las percepciones de los asistentes denotan que la capacitación fue altamente pertinente y logró su objetivo de empoderamiento frente al uso de los sistemas de gestión integral. Los participantes destacaron:

- La practicidad al aprender *"cómo ingresar y encontrar los formatos que se necesitan"*, lo cual impacta directamente en la eficiencia operativa diaria y la estandarización documental.
- El abordaje estructural de la herramienta: *"Funcionalidad del aplicativo, herramientas"* y el entendimiento general del *"Mapa de Procesos"*.
- El reconocimiento del valor estratégico del tema: *"Todo es muy importante porque hace parte de la gestión estratégica de la entidad"*.

Al evaluar las observaciones dirigidas a perfeccionar el conocimiento de MIPGestión.

- Algunos servidores solicitaron realizar *"transiciones de la información más específica"*, indicando que la generalidad está cubierta pero se requiere profundizar.
- Se sugirió de manera explícita escalar este conocimiento a una *"capacitación por proceso"*.

Alineado a la retroalimentación, se allegará a la Oficina Asesora de Planeación las recomendaciones de estructurar una segunda fase de esta capacitación que abandone el enfoque generalista y se enfoque más detallado de MIPGestión. Asegurando que la apropiación del sistema se dé sobre los documentos de los procesos.

Grabación Capacitación virtual MIPGESTIÓN USPEC - 2026/06/16

https://drive.google.com/file/d/1mQ4CubSTXXQbJj2x3i6zpcYsxO067Qtw/view?usp=drive_link

39. Capacitación: Control Interno Disciplinario
Capacitador: Oficina Asesora Jurídica _ Grupo de Control Disciplinario
Fecha: 17 de junio de 2026

Duración: 1.30 horas – modalidad virtual

Objetivo: Fortalecer las competencias de las y los servidores públicos en proceso de Control Interno Disciplinario

Imagen N° 12: Invitación a la capacitación

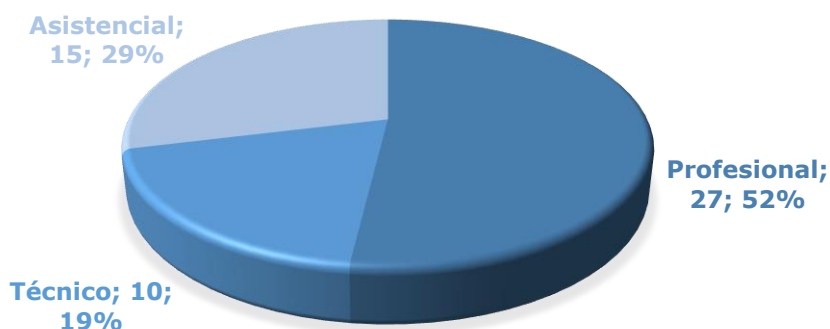


Invitación socializada mediante prensa el 16 de junio

Asistentes: (130) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (89) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 14: Participantes de la capacitación

CONTROL DISCIPLINARIO



Evaluación y retroalimentación 17/06/2026

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

- Asistencia Registrada vs. Asistencia Real: El instrumento de evaluación logró captar la retroalimentación de 89 servidores públicos. No obstante, el reporte de métricas de la plataforma virtual (Meet) evidenció una conexión total de 130 participantes. Esto representa una brecha de subregistro del 31.5% en la documentación de satisfacción.
- Promedio de Satisfacción General: La capacitación obtuvo una calificación altamente favorable de 4.8 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: La planeación logística y metodológica del evento alcanzó un puntaje de 4.9 sobre 5.0, demostrando una ejecución estructurada y ordenada.

El 97.8% de los participantes recomendaría plenamente esta actividad a otros funcionarios, reafirmando la relevancia del componente disciplinario y ético para la gestión pública en la entidad.

Las percepciones de los asistentes indican que la transferencia de conocimiento fue efectiva, impactando el "Saber Hacer" y el componente ético del servicio. Se destacan los siguientes comentarios:

- Los servidores valoraron entender *"Las etapas del proceso disciplinario"*, lo que desmitifica el procedimiento y orienta el comportamiento de los funcionarios hacia la prevención de faltas.
- Varios asistentes afirmaron que lo más valioso fue concientizarse sobre la necesidad de *"Ser muy transparentes frente al trabajo que desempeño"*, validando el cumplimiento del pilar de *Probidad, Ética e Identidad de lo Público*.

Frente a las sugerencias y observaciones: Un participante expresó de manera muy completa una necesidad crítica: *"Considero que el aspecto que se podría fortalecer es la parte práctica y ejemplificada de los contenidos... me habría sido de mayor utilidad contar con más ejercicios, casos reales o situaciones concretas relacionadas directamente con las tareas administrativas y de secretaría, como por ejemplo: cómo actuar ante un error en un registro, cómo manejar una situación de duda con un documento, o ejemplos paso a paso de procedimientos disciplinarios sencillos aplicados a nuestro día a día"*.

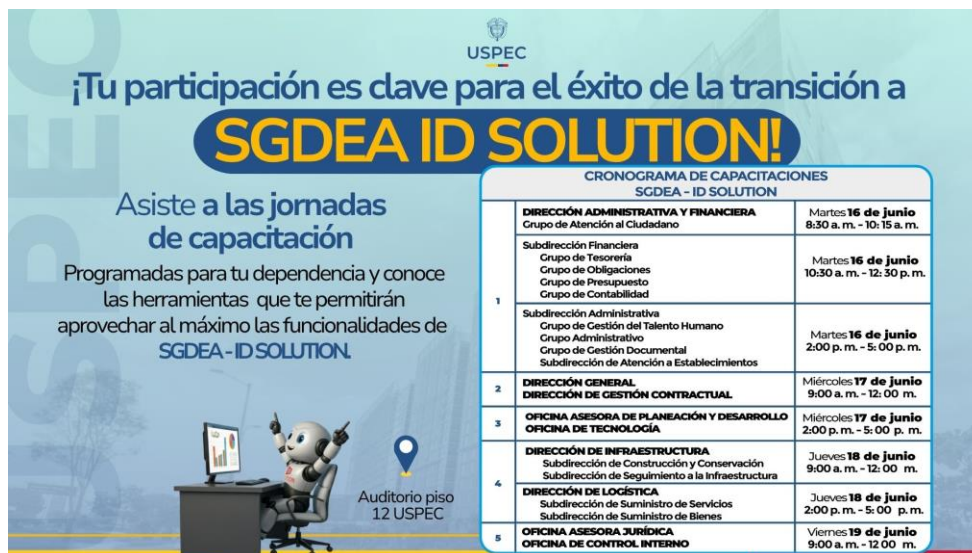
Frente a esta observación, se allegará a la Oficina Asesora Jurídica este comentario para futuras capacitaciones incluir ejemplos y análisis de casos para mejor comprensión.

Grabación Capacitación Control Interno Disciplinario - Delitos Contra la Administración Pública - 2026/06/17

https://drive.google.com/file/d/1yjO6PZgdeLk7HuwohCT-BbpdKgavyUyt/view?usp=drive_link

40. Capacitación: Capacitación en herramientas tecnológicas (sistema PQRSD + aplicativos internos) Capacitaciones ID SOLUTION
Capacitador: Grupo de Gestión Documental
Fecha: 16, 17, 18 y 19 de junio de 2026
Duración: 8 horas – modalidad presencial
Objetivo: Socializar la implementación de nuevo Gestor Documental ID SOLUTION

Imagen N° 13: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

Asistentes: Conforme registros de asistencia presencial se registran en total 134 asistentes en las diferentes jornadas de capacitación.
Se evidencia en anexos de reporte realizado por el Grupo de Gestión Documental.

Jornadas de capacitación gestión documental y organización de archivos de gestión:

42. Capacitación: Capacitación en gestión documental y archivo – Jornada tres capacitaciones AGN

Capacitador: Archivo General de la Nación - AGN

Fecha: 21, 23 y 29 de abril de 2026

Duración: Tres jornadas de 2 horas

Soportes: Estas capacitaciones fueron realizadas por el Archivo General de la Nación Grupo de Gestión Documental – por lo cual los soportes son:

- Acuerdo 001 de 2024.
- Organización de Archivos e Inventarios.
- Tablas de Retención Documental.

En formulario se registraron en total (84) participantes con la siguiente distribución conforme nivel jerárquico del cargo:

1. Capacitación realizada el 21 de abril: (34) asistentes

Profesional: 8

Técnico: 10

Asistencial: 16

2. Capacitación realizada el 23 de abril: (25) asistentes

Profesional: 6

Técnico: 7

Asistencial: 14

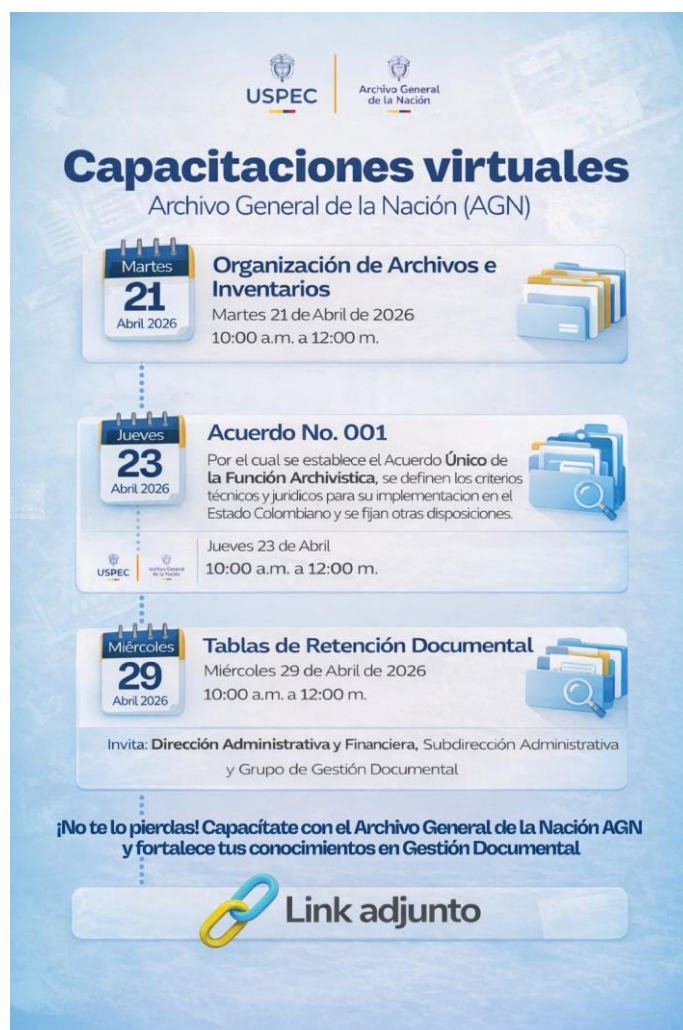
3. Capacitación realizada el 29 de abril: (25) asistentes

Profesional: 4

Técnico: 6

Asistencial: 15

Imagen N° 14: Invitación a la capacitación

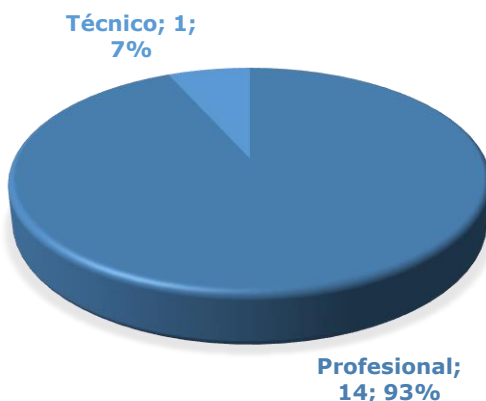


Invitación socializada mediante prensa el 12 de junio

Adicionalmente, estas tres jornadas responden al PINAR institucional lo que permitió socializar la estandarización de criterios en todas las dependencias sobre las disposiciones normativas (Archivo General de la Nación).

50. Capacitación: Capacitación Guía de gestión integral del riesgo v7
Capacitador: DAFP – Departamento Administrativo de la Función Pública
Fecha: 12 de mayo de 2026
Duración: 3 horas de capacitación
Objetivo: Fortalecer conocimiento de la Guía de gestión integral del riesgo v7, con acompañamiento de capacitador de Departamento Administrativo de Función pública. Gestión de riesgo integral, de acuerdo a la nueva Guía de gestión integral de riesgo en su versión 7
Imagen N° 15: Invitación a la capacitación Sala de juntas piso 12 Digeco Capacitación realizada por la Función Pública Por parte del Profesional Especializado Albeniz Salinas Sosa Cuándo martes 12 de may de 2026 · 8:30am – 12pm (Hora estándar de Colombia) Invitados Adolfo Andrés Casallas Hernández- organizador German Heberto Gaitán Rengifo Yamile Lara Lara Mayra Alexandra Agudelo Carvajal Sol Naharandana Brito González José Melduvio Delgado Nacaza Cesar Andrés Cardona Rincón Wilmar Ferney Riatiga Aldana Néstor Alejandro Valencia Solarte asalinas@funcionpublica.gov.co Luz Yadira Paez Piraban Javier Arturo Carrascal Herrera Juan Manuel Arevalo Montenegro Edwin Fabian Sánchez Amaya John Alexander Castillo López Imelda Muñoz Mancipe Monica Rocio Aranda Guerrero
Asistentes: Se destaca la participación del equipo de Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo y Oficina de Control Interno. (15) asistentes registraron asistencia, con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo: Grafico N° 15: Participantes de la capacitación

GESTIÓN DE RIESGO V7



Evaluación y retroalimentación 12/05/2026

La siguiente evaluación y retroalimentación se realizó basándose estrictamente en los comentarios finales de la jornada.

La primera recomendación desde Control Interno es extender la capacitación para todos los procesos ya que es una temática transversal. Igualmente, actualización documental abordando las nuevas recomendaciones de la guía de gestión integral del riesgo.

50. Capacitación: Capacitación Control Interno

Capacitador: Oficina de Control Interno _ Cesar Cardona

Fecha: 23 de junio de 2026

Duración: 1 horas de capacitación

Objetivo: Socializar el Sistema de Control Interno y generalidades de seguimiento y balance de planes de mejoramiento desde la Oficina de Control Interno.

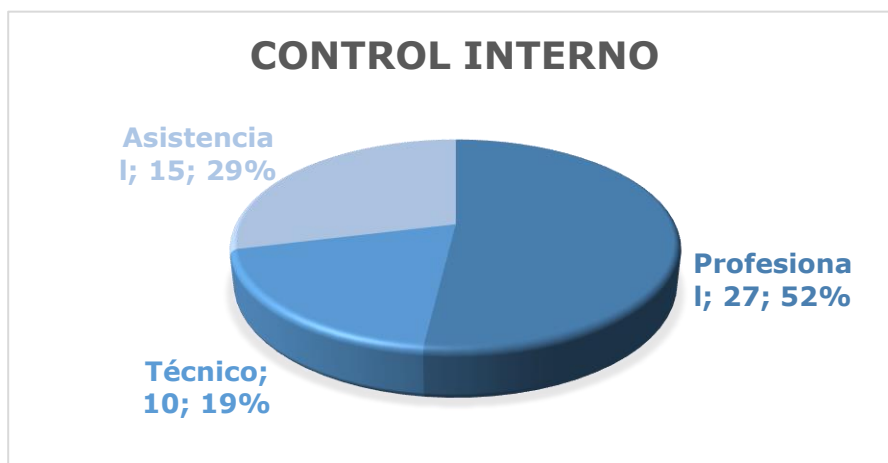
Imagen N° 16: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 19 de junio

Asistentes: En formulario se registraron en total (52) participantes con la siguiente distribución conforme nivel jerárquico del cargo

Grafico N° 16: Participantes de la capacitación



Evaluación y retroalimentación 23/06/2026

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

- Asistencia Registrada (N): 52 servidores públicos completaron el instrumento oficial de evaluación.
- Promedio de Satisfacción General: La capacitación rozó la excelencia con una calificación promedio de 4.9 sobre 5.0.
- Promedio de Organización y Logística: La planeación técnica y de ejecución del evento obtuvo un 4.9 sobre 5.0.

El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta actividad, lo que muestra una excelente recepción de un tema árido pero fundamental para la entidad.

El análisis de la percepción de los asistentes evidencia un cambio de paradigma importante: la transición de un control coercitivo a un control preventivo. Entre los aportes destacan:

- Los servidores valoraron profundamente comprender *"la capacidad de anticipar riesgos en lugar de simplemente reaccionar ante los errores"*.
- Se reconoció *"el contexto y la importancia para aplicar los conceptos que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales"*.
- Fue altamente valorado el entendimiento práctico sobre el *"Mapa de riesgos y controles"* y la claridad sobre el verdadero *"rol de la gestión del riesgo"*.

Al apreciar las observaciones dirigidas al perfeccionamiento de la actividad, surgieron requerimientos tanto de cultura organizacional como de gestión de la información:

Los asistentes señalaron la necesidad de contar con *"rutas explícitas donde se encuentra la información"*, evidenciando que, aunque entienden los conceptos, a veces desconocen en qué repositorio de la intranet alojan los mapas de riesgos o las políticas de la USPEC. Además, algunos participantes solicitaron que el espacio sea *"un poco más dinámico"*, reiterando que los temas normativos requieren metodologías más interactivas.

Finalmente, Un comentario muy revelador indicó que *"debería mejorarse la cultura de autocontrol"*, señalando que la capacitación es buena, pero la aplicación práctica en la cultura de la entidad aún tiene brechas.

En marco de la mejora continua, se comunican las observaciones a la Oficina de Control Interno y para dar respuesta a las observaciones de los servidores. Si es posible incluir una infografía que indique el hipervínculo exacto o la ruta de carpetas compartidas donde reposan los mapas de riesgos institucionales, para ser distribuida a todos los asistentes. También, trasladar la necesidad de *"mejorar la cultura de autocontrol"* al área de Bienestar y Comunicaciones, para desplegar una campaña que refuerce el mensaje de la capacitación: *el control interno no es la oficina, somos todos*.

Grabación Capacitación Virtual - Control Interno USPEC - 2026/06/23

https://drive.google.com/file/d/1JmIQWn_9wZjFGUDGphj-x8TgNbW8zzBJ/view?usp=drive_link

3. Capacitaciones Acuerdo Sindical

64. Capacitación Derechos y Negociación Sindical

Capacitador: Johan Alcala - Sindicatos USPEC

Fecha: 10 de abril de 2026

Duración: 2 horas de capacitación presencial/virtual

Objetivo: Capacitar a servidores públicos en conceptos y normativa asociada a los derechos sindicales y el proceso de negociación sindical. Además, presentar los sindicatos en los cuales participan servidores USPEC.

Imagen N° 17: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 10 de abril

Asistentes: Participantes 126 (98 virtual + 28 presencial)

Se destaca la participación y presentación de cinco sindicatos USPEC que

participaron en capacitación.

Virtual: Profesional: 21 Técnico: 11 Asistencial: 11

Presencial: Profesional: 10 Técnico: 4 Asistencial: 13

Importante mencionar que participaron dos invitados externos de Sindicato de Contraloría e INPEC.

Grafico N° 17: Participantes de la capacitación



Evaluación y retroalimentación de la capacitación: 10/04/2026

Se recibieron mediante formulario google para registro y evaluación de satisfacción la participación de 48 servidores, El 91.7% de los asistentes reportó estar altamente satisfecho con el contenido.

Nivel de impacto y organización: Un 93.8% recomendaría este espacio de formación y evaluó de forma favorable la organización, cumpliendo así con los indicadores concertados en el Acuerdo Sindical.

Aspectos Valiosos: Actualización normativa (artículos y decretos) y socialización sobre primas de riesgo e identidad institucional.

Oportunidad de Mejora / Comentarios: Dificultades logísticas importantes: "Al hacerse híbrido la calidad del sonido virtualmente es regular y con dificultad de escuchar bien". Piden enfatizar en derechos de negociación y temas pensionales.

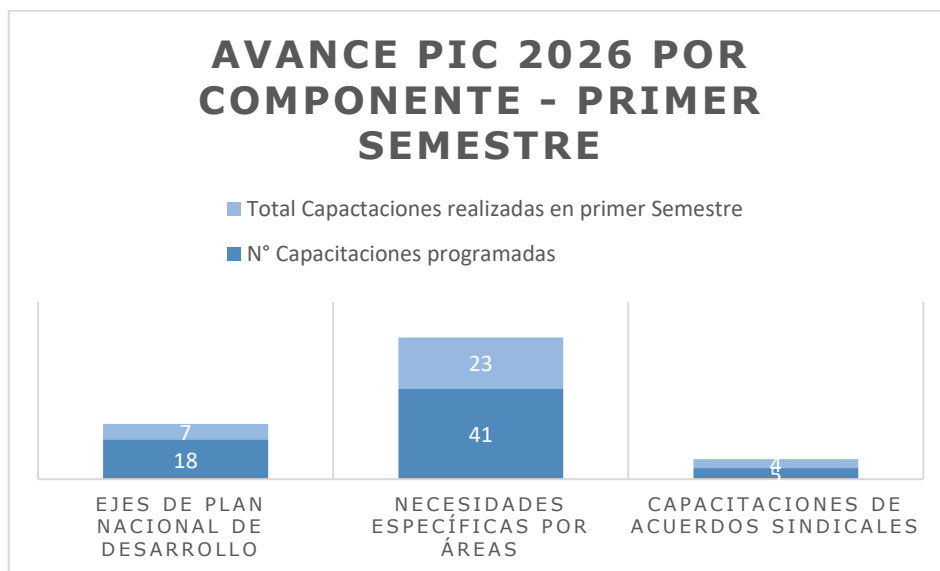
Grabación de Capacitación en Derechos y Negociación Sindical USPEC- 2026/04/10
https://drive.google.com/file/d/1VJj4-CBbo0mALqtjKfGYgpw1Bgcmi2vm/view?usp=drive_link

Es importante señalar que las capacitaciones que tratan este componente se encuentran acuerdo sindical, algunas temáticas transversales que implican apoyo desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tal razón dos de las capacitaciones realizadas fueron gestionadas directamente por la líder del sistema y se anexan los soportes pertinentes. De las cuales se realizaron durante el periodo las siguientes formaciones:

- 60. Herramientas y estrategias para abordar los casos de presunto acoso laboral – 4/06/2026 (Capacitación dirigida al Comité de convivencia laboral, donde participaron (6) servidores.
- 61. Plan de acción preventivo para acoso, Maltrato, discriminación y persecución laboral – 9/06/2026 Participaron un total de 36 servidores: Profesional: 11, Técnico: 10, Asistencial: 10, Contratista: 1

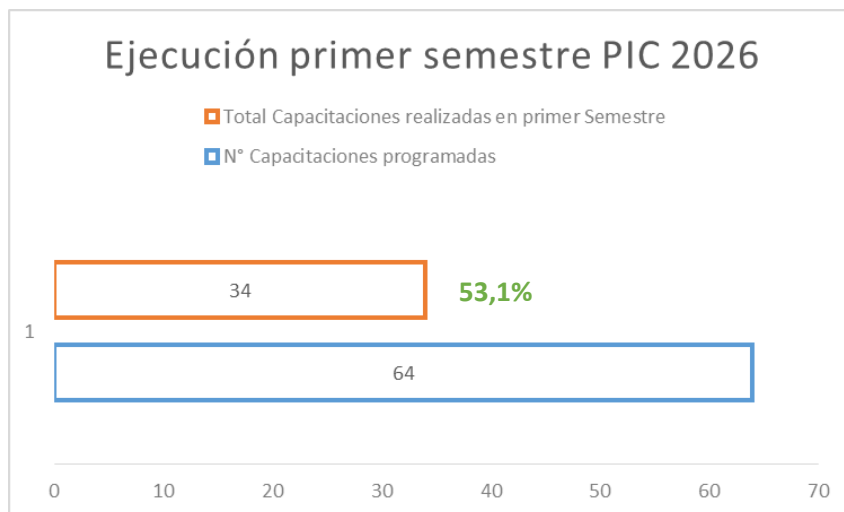
A continuación, se presenta en resumen el avance acumulado de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026:

Grafico N° 18: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026



Como se ilustra en la gráfica de seguimiento general, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la presente vigencia contempla un total de (64) acciones de capacitación estructuradas para fortalecer las competencias transversales y misionales de la Unidad. Al cierre del primer trimestre, se ha logrado la ejecución efectiva de (14) capacitaciones, lo que se traduce en un avance consolidado del 21.88% sobre la meta de la vigencia.

Grafico N° 19: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026



• Fomento a la Autoformación y Aprendizaje Continuo

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.

Los aspectos más destacados de esta estrategia son:

- **Participación Voluntaria y Autonomía:** Se brindó a los servidores públicos la libertad de inscribirse en aquellos espacios que mejor se ajustaran a sus intereses personales, proyecciones profesionales y planes de mejoramiento individual.
- **Complementariedad Estratégica:** Las temáticas difundidas sirvieron como complemento directo a los ejes de "Saber", "Saber Hacer" y "Saber Ser", permitiendo profundizar en conocimientos técnicos y habilidades blandas que enriquecen el desempeño en el puesto de trabajo.
- **Cultura de Aprendizaje a lo Largo de la Vida:** Al facilitar el acceso a estas herramientas de autoformación, la USPEC avanza en la consolidación de una cultura organizacional donde el servidor público es el protagonista de su propio desarrollo, promoviendo la curiosidad intelectual y la mejora continua.

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
- Oferta capacitaciones sincrónicas sobre Integridad Pública y Código de integridad ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 12 de junio de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Diplomado de Control Interno de la ENP, se socializó al equipo de Control Interno el 4 de mayo de 2026 mediante correo de talento Humano.
- Oferta capacitaciones sincrónicas para abril 2026 ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 30 de marzo 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.
- Capacitación virtual realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre Declaración de bienes y Rentas en SIGEP mediante correo de Talento Humano el 11 de mayo de 2026
- Oferta capacitación en nómina en sector público ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 28 de abril de 2026
- Diplomado de Inteligencia Artificial ofertado por la ESAP, mediante correo 11 de mayo de 2026
- Oferta capacitaciones virtuales con enfoque de género de la ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 03 y 09 de junio de 2026
- Socialización de Beneficios educativos - Sesión informativa Universidad EAN - Programa Servimos -
- Jornadas de capacitaciones y acompañamiento en SIGEP II Declaración de Bienes y Rentas

Estrategia Institucional: Red de Formadores Internos PIC

La estrategia de Formadores Internos se consolida como una iniciativa de cultura de difundir conocimiento dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la USPEC. Esta iniciativa tiene como propósito identificar, potenciar y movilizar a los servidores públicos y contratistas que poseen una experticia técnica destacada, para que actúen como facilitadores y líderes del aprendizaje organizacional. El enfoque central de esta estrategia es capitalizar el conocimiento tácito y explícito para fortalecer el aprendizaje continuo.

Imagen N° 18: Convocatoria para postulación voluntaria



Como parte de la implementación de esta estrategia durante el periodo, se han realizado exitosamente jornadas de capacitación lideradas por servidores públicos. Estos ejercicios de transferencia no solo han permitido abordar temas técnicos específicos de la misionalidad de la USPEC, sino que han demostrado la alta capacidad de la entidad para gestionar y difundir sus propios saberes de manera efectiva.

Grafico N° 20: Relación de los servidores y contratistas formadores durante segundo trimestre 2026.

Temática	Capacitador	Fecha
Pensamiento analítico.(SABERES)	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	19-06-2026
Proceso sancionatorio: Control Interno Disciplinario	Sergio Taborda	17-06-2026
Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	Lady Carolina Castillo/ Servidora USPEC	18-06-2026
Evaluación de desempeño laboral	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

CONCLUSIONES

Durante el segundo trimestre de la vigencia 2026, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC) consolidó un avance significativo en la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Se logró una articulación efectiva entre dependencias, garantizando que el aprendizaje transferido a los

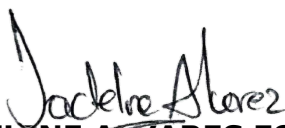
servidores genere verdadero valor público y fortalezca la capacidad institucional. A partir del análisis de los resultados obtenidos en este periodo, se derivan las siguientes conclusiones estratégicas:

Durante el segundo trimestre se ejecutaron 20 actividades de capacitación sobre el total de 64 programadas para la vigencia, lo que representa un avance porcentual del 31.25% en este periodo. Este comportamiento impulsó la atención a las necesidades específicas de las áreas y el cumplimiento de los acuerdos sindicales, resultando determinante para asegurar una ejecución armónica y superar la meta del 50% al cierre del primer semestre.

El PIC mantuvo un enfoque estrictamente incluyente, garantizando el acceso equitativo a la formación para funcionarios de Carrera Administrativa, provisionalidad y libre nombramiento. Asimismo, la optimización de las modalidades híbrida y virtual permitió vincular efectivamente a los servidores que se encuentran fuera de la sede administrativa central, rompiendo barreras geográficas. Las acciones de capacitación implementadas trascendieron la respuesta a las encuestas de necesidades. Se vincularon directamente con los resultados de la evaluación de desempeño y los planes de mejoramiento, asegurando el cierre progresivo de brechas técnicas y comportamentales. Estas iniciativas fortalecen la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, fomentando la cultura de la autoformación en la entidad.

Se evidenció una brecha recurrente entre el alto número de servidores conectados a las plataformas virtuales y la baja proporción que efectivamente diligencia el instrumento de evaluación y retroalimentación. Como medida correctiva, se creará y formalizará el formato de encuesta de evaluación, satisfacción y/o prueba de conocimiento.

En conclusión, la gestión y administración del PIC asegura que los servidores públicos cuenten con las herramientas técnicas y conceptuales necesarias para ejercer su cargo y servir a la ciudadanía bajo irrestrictos estándares de probidad, eficiencia y calidad. Link para repositorio la gestión del Plan Institucional de Capacitación PIC- segundo trimestre 2026: https://drive.google.com/drive/folders/1IIAsgjbY7xzOwFKIS5C7Fq-dnCSiUbpD?usp=drive_link



JACKELINE ALVARES ESTUPIÑAN

Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Elaboró: [Mónica Rocío Aranda Guerrero](#) – Profesional PIC - Grupo Talento Humano 
Anexos: Soportes documentales que respaldan las cifras expuestas en el presente informe.