UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

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

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE 2026

USPEC

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento continuo de las competencias del talento humano se ratifica como el eje fundamental para impulsar la eficiencia operativa, la transparencia y la innovación dentro de la administración pública. En la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), la capacitación no es un evento aislado, sino una estrategia sistémica que dota a nuestros servidores públicos de las herramientas necesarias para anticipar y responder eficazmente a los complejos retos del sector penitenciario, promoviendo el aprendizaje permanente y la apropiación de buenas prácticas que garanticen el cumplimiento de nuestra misionalidad.

El presente informe tiene como propósito exponer de manera descriptiva los resultados, impactos y métricas de avance alcanzados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante el tercer trimestre de la vigencia 2026. En el marco normativo actual, la formación de los servidores públicos trasciende el cumplimiento de un requisito legal para consolidarse como un derecho inalienable y un pilar innegociable de la modernización del Estado. En concordancia con el Decreto Ley 1567 de 1998, que da vida al Sistema Nacional de Capacitación, reafirmamos que la profesionalización de nuestros servidores es la vía principal para dignificar y mejorar la prestación de los servicios a cargo.

Adicionalmente, bajo los parámetros del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las acciones desplegadas en este trimestre han mantenido un rigor pedagógico orientado al *Saber, Saber Hacer y Saber Ser*. Este enfoque integral se articula armónicamente con la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo) y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), demostrando que la capacitación es el puente vital entre la Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Es, en esencia, el mecanismo mediante el cual la estrategia institucional de compartir conocimiento se materializa.

Durante este tercer trimestre, la gestión se centró en acelerar la ejecución estratégica del PIC para atender las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional, priorizando el cierre de brechas técnicas, el fomento de la probidad y la apropiación tecnológica. En este periodo se ejecutaron 24 acciones formativas y cursos especializados, abarcando diferentes temáticas claves para la Entidad.

A través del despliegue de esta oferta incluyente y transversal (mediante alianzas con ESAP, AGN, CCE, DIAN y formación interna), la USPEC reafirma su compromiso con el desarrollo humano de sus colaboradores, demostrando que la inversión en el talento y sus competencias es el motor transformador que garantiza un servicio penitenciario transparente y de excelencia.

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:



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 Formación y Capacitación 2023–2030 (PNFC)

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:

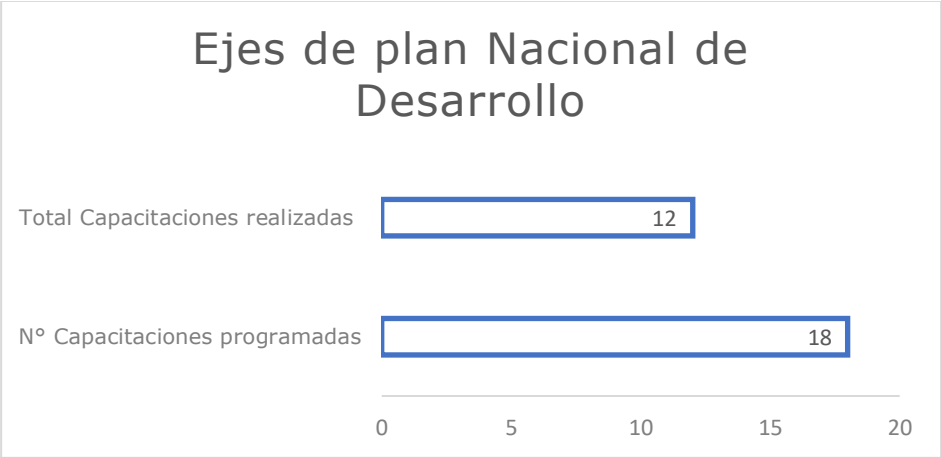
	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	
	ACTIVIDAD	**DIRIGIDO**
1	Historia social, política y económica del conflicto armado. (SABERES)	Todos los servidores públicos
2	Construcción de indicadores. (SABER HACER)	Todos los servidores públicos
3	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio. (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 tercer trimestre se realizaron (5) capacitaciones dirigidas a todos los servidores públicos, que representa el 27.7 % de avance en este componente en este periodo.

- 4. Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía. (SABER HACER) 20/08/2026
- 6. Servicio al ciudadano/Aplicativo PQRSD 29/09/2026
- 7. Cuidado y equidad en el marco de los derechos 31/08/2026
- 14. Impactos psicológicos y emocionales de la violencia 22/09/2026
- 13. Comunicación asertiva. (SABERES) 09 09 2026 (Reiterada)
- 18. Inteligencia emocional. 15/09/2026

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



Este nivel de ejecución representa un avance acumulado de la vigencia 2026 del 66.6% 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 recomendaciones médicas según la Resolución 1843 de 2025	Grupo de Gestión del Talento Humano Jefes de área, Coordinadores y líderes de proceso 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**
37	Supervisión de contratos	Dirección de Gestión Contractual 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 PQRSD + aplicativos internos)	Oscar David Avendaño Castillo Ardila Mario Andrés Macías García Noralba Sanguino Osorio Orfelina Hernández Barrios Leonardo Rafael Toro Albarracín Paula Adiela Sierra Pérez Marta Lucia
	Capacitación normativa y jurídica (Acciones Constitucionales)	Oscar David Avendaño Castillo Ardila Mario Andrés Macías García Noralba

41		Sanguino Osorio Orfelina Hernández Barrios Leonardo Rafael Toro Albarracín Paula Adiela 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 Adiela Sierra Pérez Marta Lucia Personal de carrera y provisional de la subdirección de construcción y conservación y de seguimiento a la infraestructura
	SUBDIRECION DE CONSTRUCCION Y CONSERVACION	
	GRUPO MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN	
	ACTIVIDAD	**DIRIGIDO**
43	Socialización manual de supervisión de la entidad	Subdirección de Construcción y Conservación
	SUBDIRECION DE CONSTRUCCION Y CONSERVACION	
	GRUPO MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN	
	ACTIVIDAD	**DIRIGIDO**
44	Socialización manual de supervisión de la entidad	Subdirección de Construcción y Conservación
	SUBDIRECION 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

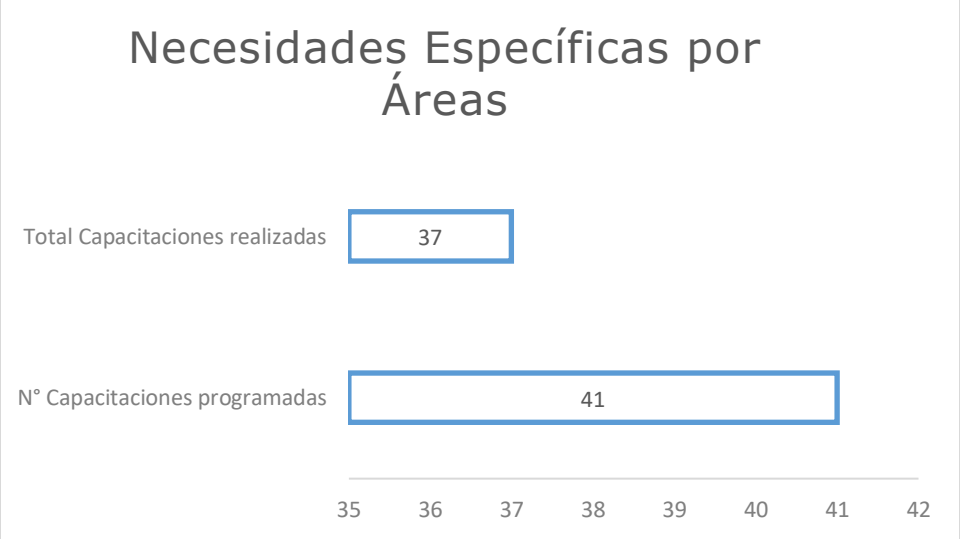
53	Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad	Responsables y líderes de proceso, enlaces de los procesos, Grupo de Planes, Programas y Proyectos
54	Taller de Planeación Estratégica Institucional 2027–2030	Directivos, coordinadores, enlaces de proceso
55	Fortalecimiento 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
59	Contratación estatal	Equipo Oficina De Control Interno

De las capacitaciones programadas de necesidades específicas por áreas durante el tercer trimestre se realizaron (19) capacitaciones dirigidas a públicos específicos y generales, que representa el 46,3 % de avance en este componente en este periodo.

- 22. Fundamentos de la Gestión Documental – AGN 05 09 2026
- 23. Expediente Electrónico de Archivo – AGN 05 09 2026
- 25. Comunicación armónica y resolución pacífica de conflictos en el entorno laboral 31 08 2026
- 32. Impuestos o retenciones aplicables a la USPEC 24 09 2026
- 33. Manipulación de Alimentos 09 2026
- 35. Anticorrupción y conflictos de interés 08 09 2026
- 36. Manejo de la plataforma SECOP II 11 y 18 08 2026
- 36. Curso "SECOP II PARA ENTIDADES LEY 80 - Uso del SECOP II para Entidades Estatales"
- 37. Supervisión de contratos 25 08 2026
- 40. Capacitación en herramientas tecnológica / ID SOLUTION
- 41. Capacitación normativa y jurídica (Acciones) 04 08 2026
- 41. Capacitación normativa y jurídica (Acción de tutela) 27 08 2026
- 42. Capacitación en gestión documental y archivo 23 07 2026
- 47. Normativa contractual y temas anticorrupción 08 09 2026
- 49. Planes de mejoramiento 03 09 2026
- 52. Curso DANE: Construcción de Indicadores 05 07 2026

- 55. Fortalecimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública 08 09 2026
- 56. Identificación y Elaboración de Documentos del Sistema de Gestión de Calidad 16 07 2026
- 59. Contratación estatal – Curso CCE "Transparencia, Control y Seguimiento en la Contratación Pública"

Grafico N° 2: Avance acumulado componente especifico AREAS – PIC 2026.



Este nivel de ejecución representa un avance acumulado de la vigencia 2026 del 90.2% del total de capacitaciones programadas de necesidades específicas por áreas.

3. Cumplimiento de Acuerdos Sindicales

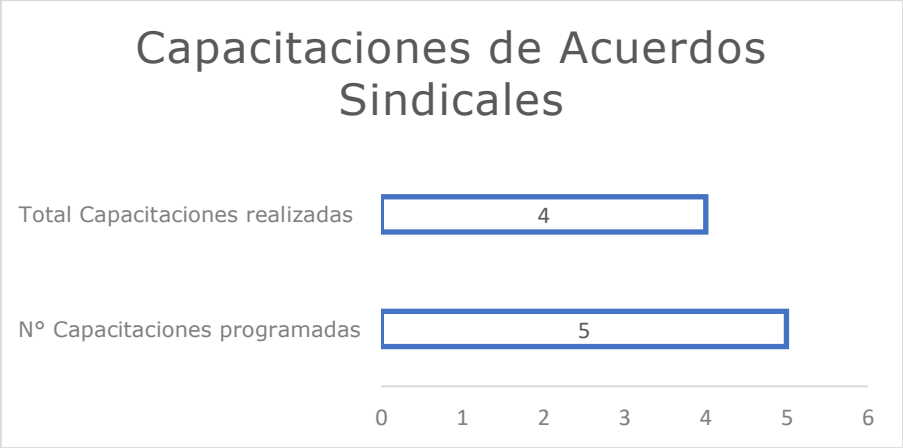
Desarrollo de temáticas sobre derechos y negociación sindical, así como estrategias de prevención del acoso laboral, según lo pactado en el Acuerdo Colectivo Único 2024.

	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

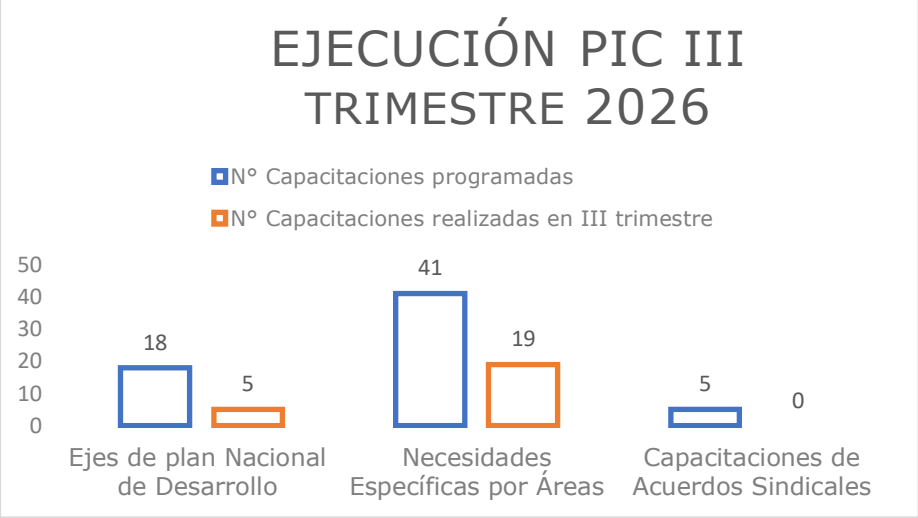
La ejecución de este componente específico muestra un inicio de ejecución acorde con los tiempos de la vigencia: Durante el tercer trimestre no se realizaron capacitaciones asociadas a este componente. Sin embargo, se ofertó a todos los servidores el Diplomado ABC de la sindicación y la negociación colectiva de empleados públicos en Colombia" que inició el pasado 10 de septiembre de 2026 y a la fecha no cuenta con certificación.

Grafico N° 3: Avance acumulado componente especifico ACUERDOS – PIC 2026.



Esta ejecución representa 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 tercer trimestre PIC 2026.



Durante el tercer trimestre, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) logró la ejecución de 24 actividades formativas sobre el total de 64 programadas para la vigencia, aportando un avance porcentual específico del 37.5% en este periodo. En este sentido, el comportamiento del plan durante este trimestre evidenció implementación, impulsado principalmente por la atención a las necesidades específicas de las áreas y ejes estratégicos de PND, lo que resultó determinante para asegurar una ejecución acumulada de 82.81%. Finalmente, para el cuatro trimestre resta de un 17.19 % para finalizar la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

AVANCE DESCRIPTIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

Al cierre del tercer trimestre de la vigencia 2026, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) registra un cumplimiento físico acumulado de (53) capacitaciones ejecutadas sobre (64) programadas, alcanzando un porcentaje de avance del 82.81%. Las capacitaciones realizadas por cada componente en este trimestre se realizaron así:

1. **Ejes Transversales (Plan Nacional de Desarrollo y Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)**

4. Capacitación: Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía
Capacitador: Secretaría Distrital de Ambiente SDA
Fecha: 20 de agosto de 2026
Duración: 1 hora de capacitación virtual

Objetivo: Socializar a colaboradores USPEC el concepto de cambio climático y acciones que desafían la protección ambiental desde el aporte individual y colectivo de la ciudadanía.

Imagen N° 2: Socialización invitación

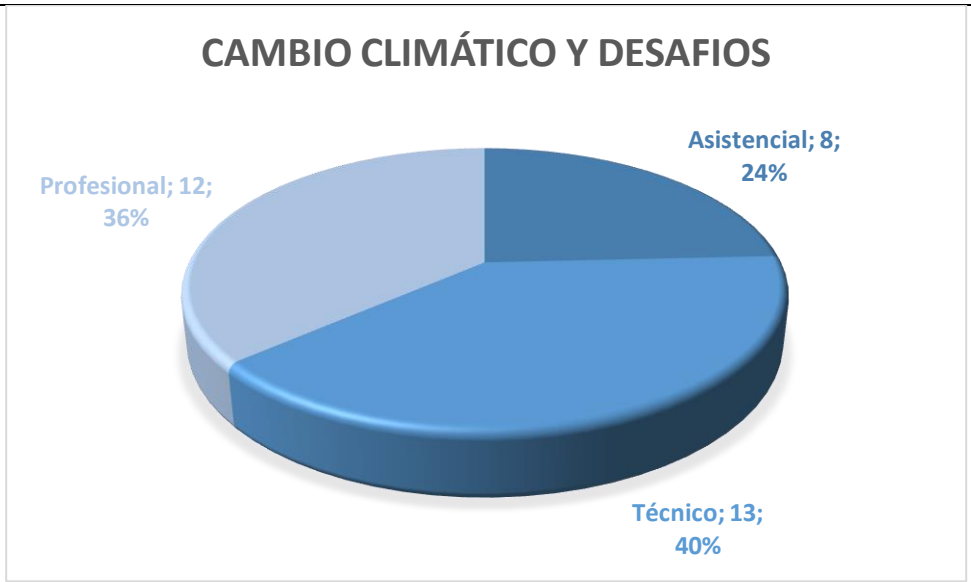


Invitación socializada mediante correo thumano@ y comunidad interna.

Asistentes: (33) asistentes en registro de asistencia interno, con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 5: Participantes de la capacitación:

Nivel Técnico: 13 servidores (39.4%)
Nivel Profesional: 12 servidores (36.4%)
Nivel Asistencial: 8 servidores (24.2%)



Evaluación y retroalimentación 20/08/2026

Esta formación, articulada con la Secretaría Distrital de Ambiente, responde a los componentes transversales de *Saber Hacer* y *Saber Ser*, alineados a la conciencia ambiental y el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA). 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.

- Se registró un pico de 48 servidores conectados durante la capacitación
- El instrumento de evaluación oficial fue diligenciado por 33 servidores públicos.

El promedio de Satisfacción General es en el contenido técnico y su relevancia obtuvo una calificación sobresaliente de 4.7 sobre 5.0. El Promedio de Organización y Logística: La planeación metodológica del evento alcanzó un 4.8 sobre 5.0. Un 100% de los participantes recomendaría esta capacitación, destacando su alta pertinencia no solo laboral, sino personal.

El análisis cualitativo de las respuestas abiertas demuestra que los servidores interiorizaron el impacto global y local de la crisis ambiental. Se destacaron las siguientes percepciones frente a los aspectos más valiosos del espacio:

- Los participantes resaltaron que el contenido *"Aplica en nuestro diario vivir"* y generó reflexión sobre *"Lo que podemos hacer como personas para ayudar al medio ambiente"*.

- Se reconoció positivamente *"El dominio del tema"* por parte de los expertos y *"La concientización de nuestro comportamiento frente al cambio climático"*.

Al depurar los comentarios críticos y las sugerencias de los asistentes, se identificaron claramente los cuellos de botella que deben subsanarse:

- Se reportaron cruces directos con la operación misional. Un asistente sugirió: *"Cuadrar los horarios porque se cruzan con las actividades obligatorias de los subaer"*, mientras que otro recomendó: *"Que sean en la tarde, en la mañana corre uno mucho"*.
- Existió una petición recurrente para *"Enviar material para tener más conocimiento"*.
- Se solicitó incluir *"Más casos de estudios institucionales"*, pidiendo que el tema de cambio climático aterrice directamente en el contexto operativo de las sedes y penitenciarías de la USPEC, y no solo desde una óptica global.

Con base en esta retroalimentación descriptiva, se estructuran las siguientes acciones correctivas para la gestión del talento humano:

1. Alternar la programación de las capacitaciones virtuales (realizando cohortes en la jornada de la tarde) para facilitar la participación del personal operativo y de apoyo en los establecimientos de reclusión (SUBAER), quienes tienen alta carga administrativa en las mañanas.
2. Comentarle a PIGA que en capacitaciones de su sistema se incluya ejemplos reales sobre el consumo energético, la gestión del papel y los residuos específicos que se generan en las oficinas e instalaciones de la Entidad.
3. Consolidar repositorio de grabaciones y material pedagógico de capacitaciones en intranet para consulta permanente.

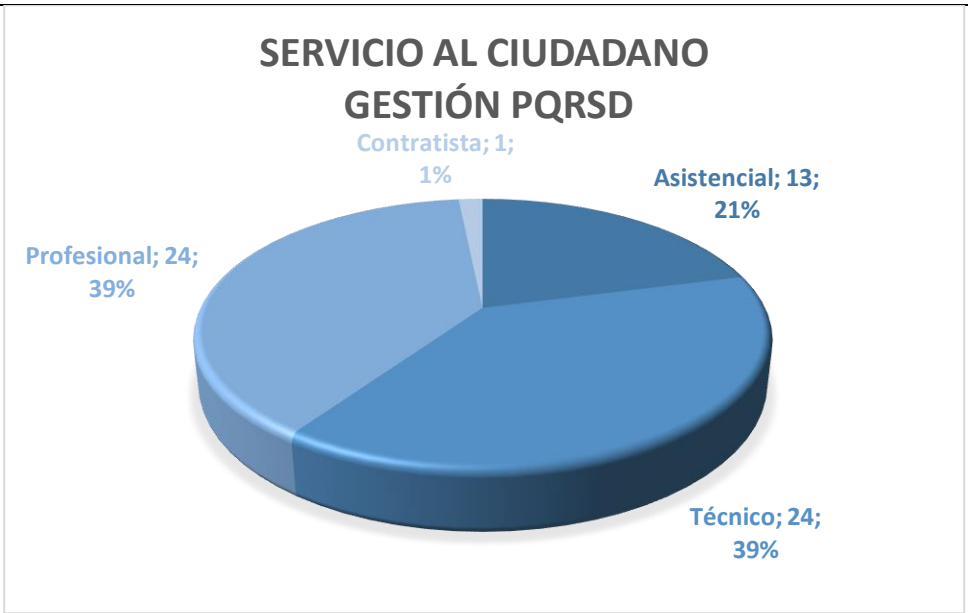
6. Servicio al ciudadano/Aplicativo PQRSD
Capacitador: Grupo de Atención al Ciudadano_ Dirección Administrativa
Fecha: 29 de septiembre de 2026
Duración: 1 hora – modalidad virtual
Objetivo: Socializar el protocolo de atención y la gestión interna de PQRSD mediante los canales y gestor documental ID SOLUTION.
Imagen N° 4: Invitación a la capacitación virtual:



Invitación socializada mediante prensa el 28 de septiembre

Asistentes: (103) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (62) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 6: Participantes de la capacitación:



Nivel Profesional: 24 servidores (38.7%)
Nivel Técnico: 24 servidores (38.7%)
Nivel Asistencial: 13 servidores (21.0%)
Contratistas: 1 participante (1.6%)

Evaluación y retroalimentación 29/09/2026

Esta evaluación descriptiva y analítica se estructuró a partir de los datos capturados en el instrument de registro, asistencia y satisfacción, aplicado al cierre de la jornada impartida por el Grupo de Atención al Ciudadano, la cual busca afianzar las competencias del *Saber Hacer* frente a las obligaciones normativas de la entidad.

Durante el desarrollo de la jornada se registró una participación virtual de 103 participantes. Total de asistentes registrados: El instrumento de satisfacción y evaluación de conocimientos fue diligenciado efectivamente por 62 asistentes.

Respecto a los resultados de evolución el grado de favorabilidad global de la jornada alcanzó un sólido 4.7 sobre 5.0. El promedio de Organización y Logística: La planeación metodológica, tiempos y ejecución se evaluaron con un 4.7 sobre 5.0. y el 93.5% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, confirmando su alto valor para la mitigación del riesgo jurídico (tutelas y desacatos) asociado a la mala gestión de peticiones.

Al analizar la retroalimentación textual, se evidencia que la capacitación logró profundizar el marco normativo a la operatividad diaria de la USPEC. Los servidores manifestaron que los aspectos más valiosos fueron:

- Destacaron la claridad sobre las *"Fichas y tiempos de vida"* y los pasos exactos del procedimiento para el trámite y traslado de PQRSD.
- Resultó de gran valor *"Resaltar las fallas que existen en el procedimiento para el trámite de PQRSD en el aplicativo ID SOLUTION"* y conocer los *"límites de ID"*, permitiendo a los usuarios entender las capacidades reales del sistema.
- Se reconoció la importancia de entender la *"atención a requerimiento y responsabilidad de control interno"*.

A partir de la autoevaluación crítica y constructiva de los servidores, se identificaron factores clave para optimizar la transferencia de conocimiento en futuras cohortes:

- Aunque el tema fue claro, los servidores solicitaron *"Más participación de los asistentes"*, sugiriendo que el formato magistral limite el intercambio de experiencias.
- Hubo solicitudes directas de *"Envío de material"*, indispensable en temáticas legales donde el servidor necesita consultar los tiempos exactos.
- Un comentario reflexivo apuntó a la necesidad de *"Que se cumplieran las normas"*, denotando que, si bien la teoría es clara, la cultura organizacional aún presenta resistencias en los tiempos de respuesta exigidos por la ley.

En respuesta a las necesidades planteadas y con el objetivo de elevar el impacto cualitativo de este componente, se establecen las siguientes directrices operativas:

1. Atendiendo a la sugerencia explícita de un asistente (*"Realizar talleres con un grupo reducido"*), Se remitirá la retroalimentación al Grupo de Atención al Ciudadano para su conocimiento y definir las acciones pertinentes.
2. Implementar la recomendación de *"realizar talleres periódicos de actualización normativa sobre el CPACA"*. Esto puede ejecutarse directamente con apoyo de área jurídica y grupo de atención al ciudadano.
3. Remitir a operador del sistema documental las alertas levantadas en esta capacitación respecto a las *"fallas en el procedimiento del aplicativo"*.

Grabación Capacitación Gestión PQRSD- 2026/09/29
https://drive.google.com/file/d/1-OdfTfAbWto5F_lkEe02OK2QIv11wOv4/view

14. Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
Capacitador: Hever Ascuntar_ Dirección Administrativa
Fecha: 22 de septiembre de 2026

Duración: 1 hora – modalidad virtual

Objetivo: Sensibilizar a los servidores públicos sobre los impactos psicológicos y emocionales derivados de las distintas formas de violencia, brindando elementos para comprender cómo estos factores influyen en el comportamiento humano, con el fin de promover la empatía, el cuidado mutuo y la construcción de entornos laborales más seguros y resilientes.

Imagen N° 5: Invitación a la capacitación virtual:

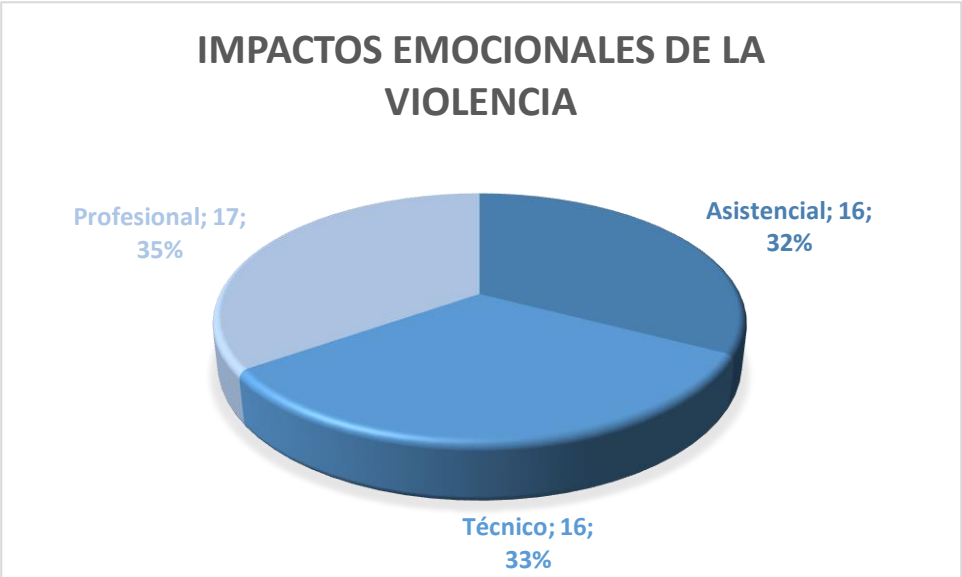


Invitación socializada mediante prensa el 21 de septiembre

Asistentes: (69) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (49) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 7: Participantes de la capacitación:

Nivel Técnico: 17 servidores (34.7%)
Nivel Profesional: 16 servidores (32.6%)
Nivel Asistencial: 16 servidores (32.6%)



Evaluación y retroalimentación 22/09/2026

Esta evaluación analítica y descriptiva se consolida a partir de los datos recolectados en el instrumento de registro y satisfacción, aplicado al finalizar la capacitación sobre los "Impactos de la Violencia". Esta temática, enmarcada en el eje de *Probidad, Ética e Identidad de lo Público* (Saber Hacer y Saber Ser), es fundamental para fortalecer el clima organizacional y la empatía en la entidad.

Durante el desarrollo sincrónico de la jornada, el reporte de conexión de la plataforma evidenció la participación de (69) servidores públicos. El instrumento de evaluación y satisfacción fue diligenciado por (49) servidores.

En cuanto a los resultados de la evaluación, la capacitación obtuvo una calificación de alta favorabilidad, promediando un 4.8 sobre 5.0. El promedio de Organización y Logística: La planeación técnica y metodológica alcanzó un 4.8 sobre 5.0. El 100% de los participantes registrados recomendaría esta capacitación, destacando su pertinencia tanto para el relacionamiento laboral como para el crecimiento personal.

El análisis de la retroalimentación textual demuestra que la actividad logró un fuerte impacto emocional y de concienciación. Los servidores resaltaron como aspectos más valiosos:

- Destacaron la importancia de *"Crear conciencia sobre la empatía"*, *"Conocer los tipos de violencia"* y visibilizar temas críticos como el *"Maltrato psicológico"*.
- Se reconoció positivamente *"La manera en que se abordó el tema"*, basada en *"el respeto"*, indicando que es un tema sensible que fue tratado con el tacto adecuado.
- Varios servidores indicaron que *"estos temas deben tratarse y difundirse con regularidad"* por ser *"de gran ayuda laboral y personal"*.

Al evaluar las observaciones de retroalimentación y las sugerencias para futuras cohortes, se identificaron factores técnicos y de diseño metodológico:

- Fue recurrente la queja sobre el manejo de multimedia en la plataforma virtual: *"Que los videos que aportan a la capacitación se puedan ver y escuchar"*, *"EL AUDIO"* y *"Los percances con el tema de la reproducción de videos"*.
- Los participantes demandan que estos temas de habilidades blandas trasciendan la virtualidad. Sugirieron explícitamente: *"Que fuera presencial"* y *"realizar estas actividades en estilo taller con el fin de poder interactuar e involucrarse más"*.
- Un asistente propuso una mejora estructural para la entidad: *"Realizar sondeo seguido y anónimo para determinar las clases de acoso en las entidades"*.

Atendiendo a la retroalimentación y evaluación se identifican oportunidades de mejora:

1. Dado que los temas asociados a salud mental, violencia y clima laboral pierden y limitan la participación emocional mediante la virtualidad, se sugiere que se articule con sistema de seguridad y salud en el trabajo para abordarlo de manera más integral.
2. Para las sesiones virtuales restantes del PIC que incluyan material en video, el moderador de Talento Humano exigirá al capacitador realizar una prueba de audio/compartición de pantalla 15 minutos antes del ingreso de los servidores, mitigando la fricción tecnológica reportada.
3. Se remitirá a Seguridad y salud en el trabajo para que informen al Comité de Convivencia Laboral la sugerencia de implementar *"sondeos anónimos y periódicos"* sobre acoso laboral y tipos de violencia, utilizando la capacitación como un puente directo para la creación de políticas preventivas reales en la entidad.

Capacitación virtual Impactos psicológicos y emocionales de la violencia - 2026/09/22
https://drive.google.com/file/d/1v2I4n8HQFLQqPh9_LN5uU8YWhqJRwnbC/view

13. Comunicación asertiva y trabajo en equipo
Capacitador: UNITEC

Fecha: 09 de septiembre de 2026

Duración: 1 hora – modalidad virtual

Objetivo: ortalecer las competencias conductuales y de relacionamiento de los servidores públicos de la USPEC mediante la apropiación de técnicas de comunicación asertiva y dinámicas de trabajo en equipo, con el propósito de optimizar el clima organizacional, reducir la fricción operativa y generar sinergias orientadas al cumplimiento de las metas institucionales.

Imagen N° 6: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante comunidad y calendario

Asistentes: Se registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo: (47) Servidores

Grafico N° 8: Participantes de la capacitación:

Nivel Profesional: 17 servidores (36.1%)
Nivel Asistencial / Auxiliar Administrativo: 16 servidores (34.0%)
Nivel Técnico: 14 servidores (29.7%)



Evaluación y retroalimentación 09/09/2026

Esta evaluación descriptiva y analítica se ha consolidado a partir de los datos recolectados en el instrumento oficial de registro y satisfacción diligenciado por los servidores, al cierre de la capacitación impartida en alianza institucional. Esta temática aborda el fortalecimiento del eje de *Habilidades y Competencias* (Saber Ser y Saber Hacer), centrándose en la comunicación asertiva y el desarrollo de equipos de alto rendimiento.

- El instrumento de evaluación y satisfacción fue completado efectivamente por 47 servidores. La actividad logró una evaluación del contenido de la jornada fue evaluado con un nivel de excelencia, promediando un 4.8 sobre 5.0.

- La planeación técnica y metodológica de la sesión fue calificada con un 4.8 sobre 5.0. El 97.9% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación a sus compañeros, resaltando la enorme utilidad de las habilidades blandas para el clima organizacional de la entidad.

El análisis de la retroalimentación textual demuestra que la actividad generó un alto impacto en la motivación y en el fomento del buen clima laboral. Los participantes destacaron:

- Se valoró enormemente la entrega de *"herramientas para comunicarnos de manera asertiva, para poner en práctica en nuestra área laboral y también personal"*.
- Resaltaron la pertinencia de los ejemplos empleados por el formador (*"El fútbol como ejemplo, correcto"*) para ilustrar el verdadero significado del *"Trabajo en equipo"*.
- Un comentario clave subraya que la comunicación asertiva enseña a *"utilizar estrategias para reducir errores [y] aprovechar el talento"*.

A partir de la evaluación recibida, se identificaron factores técnicos y de diseño con mejoras:

- Se reportaron problemas con la transmisión: *"La comunicación tuvo dificultades de sonido"*.
- Múltiples asistentes señalaron que los temas conductuales y de habilidades blandas requieren interacción directa. Expresaron: *"Sería muy útil que este tipo de capacitación se realizara de manera presencial para que más funcionarios participen y se aplique"*.
- Se insistió en la necesidad de *"Enviar material"* y se percibió que el *"Tiempo"* fue corto para la profundidad del tema tratado.

Atendiendo a los hallazgos, se establecen recomendaciones de mejora:

1. Se comunicará a líder del proceso para capacitaciones futuras en Comunicación Asertiva, Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo se realicen prioritariamente en modalidad presencial (o talleres inmersivos por dependencias), donde se puedan realizar dinámicas y juegos de roles ("Role Play") que no son posibles a través de una pantalla.
2. Para atender la sugerencia de *"retroalimentar el tema para tenerlo pendiente"*, se sugiere a prensa diseñar una campaña de "Tips de Comunicación Asertiva y Respeto".

18. Inteligencia emocional.
Capacitador: Hever Ascuntar - Dirección Administrativa
Fecha: 15 de septiembre de 2026
Duración: 1 hora – modalidad virtual
Objetivo: Fortalecer las competencias de inteligencia emocional en los servidores y colaboradores de la USPEC, brindando herramientas prácticas para la autorregulación y la gestión asertiva de las emociones, con el propósito de optimizar la toma de decisiones y consolidar un clima organizacional armónico frente a los retos del servicio público.

Imagen N° 7: Invitación a la capacitación

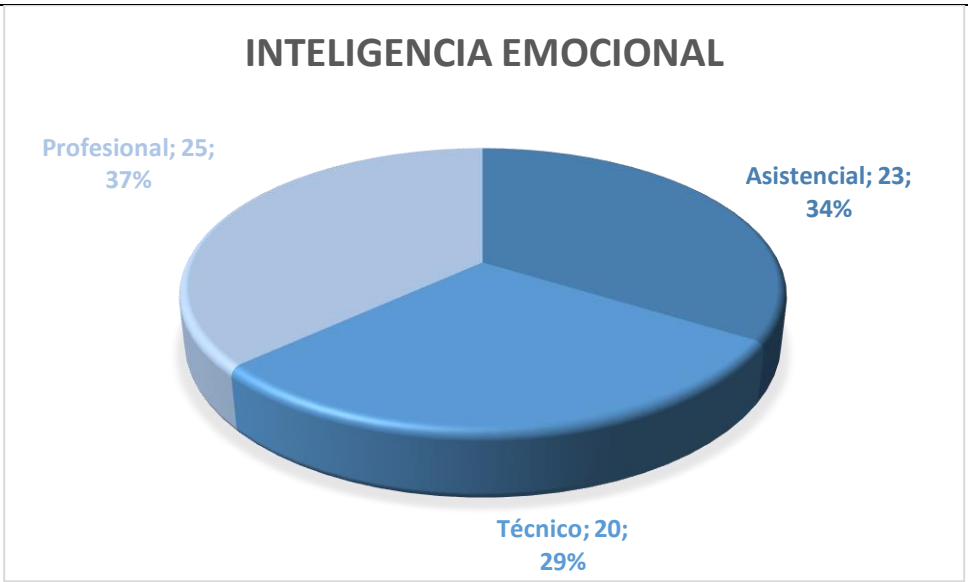


Invitación socializada mediante Prensa

Asistentes: Se registraron asistencia meet 98 asistentes y registraron formulario (68) Servidores conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 9: Participantes de la capacitación

Nivel Profesional: 25 servidores (36.8%)
Nivel Asistencial / Auxiliar: 23 servidores (33.8%)
Nivel Técnico: 20 servidores (29.4%)



Evaluación y retroalimentación 15/09/2026

Este análisis descriptivo se ha consolidado a partir de los datos recolectados en el instrumento oficial de registro y satisfacción diligenciado por los servidores al cierre de la jornada formativa. La temática "Inteligencia Emocional" se enmarca dentro del Eje 6 del Plan Nacional de Formación y Capacitación: *Habilidades y Competencias (Saber Ser)*, un componente crucial para fortalecer la salud mental, el clima laboral y la resiliencia de los servidores de la USPEC.

Respecto a la evaluación, el contenido de la jornada fue evaluado de manera excelente, con un 4.8 sobre 5.0. La planeación metodológica, tiempos y ejecución técnica se evaluaron con un 4.9 sobre 5.0. El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, confirmando el alto impacto que las habilidades conductuales tienen sobre los equipos de la Entidad.

Las respuestas abiertas de los servidores demuestran que la formación generó herramientas útiles de aplicación inmediata, impactando el relacionamiento laboral e interpersonal. Destacaron como aspectos más valiosos:

- Los asistentes valoraron profundamente *"aprender a gestionar las emociones en lugar de reprimirlas"*, entendiendo la premisa vital de *"no tomarse todo personal"* en el entorno laboral.
- Resultó revelador para los funcionarios comprender *"que la empatía no exige estar de acuerdo con los demás"*, así como el fomento de la comunicación asertiva para *"mejorar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo"*.

- Se apreció positivamente la necesidad de *"involucrar al ser humano para mejorar"*, reconociendo al servidor público más allá de sus funciones operativas.

Pese al éxito organizativo, la autoevaluación evidenció la necesidad imperativa de un cambio de metodología para temáticas blandas:

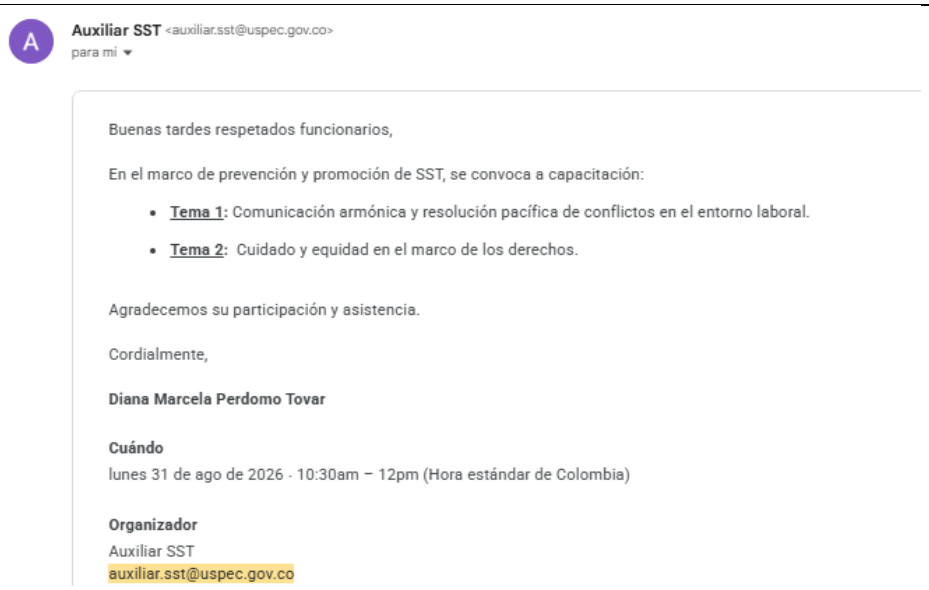
- La observación más fuerte y reiterativa fue la necesidad de dinamismo: *"Que este tipo de actividades sean un poco más dinámicas, menos pasivas y con más ayudas lúdicas para mantener el interés de los participantes"*.
- Los asistentes reclamaron espacios para la *"participación debate"* y que las sesiones sean *"más participativas para debatir diferentes conceptos"*.
- Como es constante en los temas de *Saber Ser*, surgieron solicitudes para que el espacio sea *"Algo más práctico, presencial"*.

En respuesta a las necesidades planteadas y para garantizar la aplicabilidad real del conocimiento, se proponen las siguientes acciones:

1. Promover la demanda ante SST para *"promover de forma más seguida este tipo de espacios"*, creando una alianza con la ARL para programar "Pausas Mentales o Emocionales" (cápsulas de 15 minutos en equipos de trabajo) guiadas por psicólogos organizacionales, complementando el esfuerzo de las capacitaciones del PIC

2. Necesidades específicas por áreas

7. Cuidado y equidad en el marco de los derechos 25. Comunicación armónica y resolución pacífica de conflictos en el entorno laboral
Capacitador: Hever Ascuntar
Fecha: 31 de agosto de 2026
Duración: 1 horas – modalidad virtual
Objetivo: Fortalecer las competencias conductuales e interpersonales de los servidores públicos mediante la apropiación del cuidado mutuo y la equidad desde un enfoque de derechos, integrando herramientas prácticas de comunicación asertiva que faciliten la prevención, gestión y resolución pacífica de conflictos para garantizar un clima organizacional sano, respetuoso y colaborativo.
Imagen N° 8: Invitación a la capacitación



Auxiliar SST <auxiliar.sst@uspec.gov.co>
para mi

Buenas tardes respetados funcionarios,

En el marco de prevención y promoción de SST, se convoca a capacitación:

- **Tema 1**: Comunicación armónica y resolución pacífica de conflictos en el entorno laboral.
- **Tema 2**: Cuidado y equidad en el marco de los derechos.

Agradecemos su participación y asistencia.

Cordialmente,

Diana Marcela Perdomo Tovar

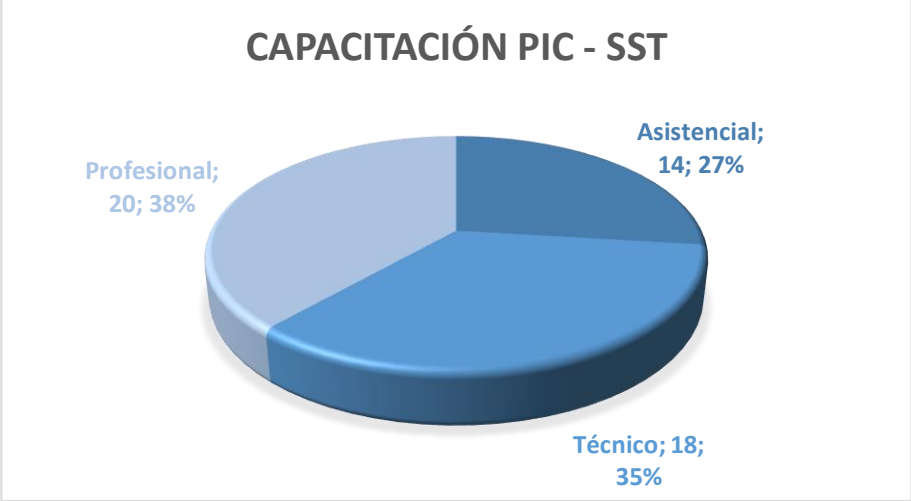
Cuándo
lunes 31 de ago de 2026 · 10:30am – 12pm (Hora estándar de Colombia)

Organizador
Auxiliar SST
auxiliar.sst@uspec.gov.co

Invitación socializada mediante calendario desde *auxiliarsst@uspec.gov.co*

Asistentes: Se registraron de (52) Servidores conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 10: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 20 servidores (38.5%).
Nivel Técnico: 18 servidores (34.6%).
Nivel Asistencial: 14 servidores (26.9%).

Evaluación y retroalimentación 31/08/2026

Este análisis descriptivo se fundamenta en los datos recolectados en el instrumento oficial de registro y satisfacción consolidado por el equipo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Esta intervención agrupó de manera sinérgica dos temáticas vitales del *Saber Ser*, enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial, la mitigación del acoso laboral y el fortalecimiento del clima organizacional.

La evaluación de la jornada, aportó que el contenido teórico y humano abordado en las dos temáticas promedió un excelente 4.8 sobre 5.0. La planeación metodológica del equipo SGSST fue evaluada con un 4.8 sobre 5.0. El 98.1% de los participantes indicaron que recomendarían plenamente esta capacitación, validando su alto nivel de pertinencia para las relaciones interpersonales en la Entidad.

Las respuestas abiertas evidencian que los servidores internalizaron las competencias conductuales impartidas. Los aspectos más valorados se centraron en:

- Un servidor destacó el aprendizaje conductual más importante: *"Que es mejor acudir a la coherencia y esperar a estar calmados para no aumentar el impase"*, demostrando una apropiación directa del concepto de inteligencia emocional y comunicación asertiva.
- Se resaltó *"Excelente la presentación y la claridad de la información"* y se valoraron *"Los consejos"* prácticos brindados por los profesionales del SGSST.

Pese a los altos índices de satisfacción, la autoevaluación arrojó la necesidad de mayor dinamismo:

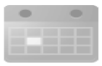
- Unir dos temas conductuales de alto impacto generó fatiga y premura. Los asistentes señalaron: *"El horario, fueron dos temas extensos y muy poco tiempo"* y *"Quedaron cositas inconclusas pero por tiempo"*.
- Las temáticas de habilidades blandas requieren interacción. Los servidores solicitaron expresamente: *"Incluir dinámicas interactivas que animen a los asistentes a participar de manera activa"* y *"Mayor práctica aplicada - Incorporar más ejercicios simulados de casos reales para reforzar la teoría"*.
- Se identificó un vacío conceptual, ya que un servidor solicitó que se ahonde en *"Cuándo es realmente acoso laboral"*.

En respuesta a esta valiosa retroalimentación y para potenciar el impacto de las intervenciones del SGSST. En futuras vigencias, queda restringido fusionar temáticas tan densas ("Equidad en Derechos" y "Resolución Pacífica de Conflictos") en una sola sesión. Estas deben separarse en jornadas distintas o dictarse en formato de "Talleres de 45 minutos" enfocados en un solo objetivo a la vez, evitando que la información quede "inconclusa por tiempo".

1. Se propondrá un escenario de fricción entre dos áreas para que los asistentes debatan cuál sería el conducto regular y cómo aplicar la comunicación asertiva.
2. Ante la duda explícita generada, se remitirá a SST y el Comité de Convivencia Laboral, para responder *qué constituye acoso laboral y qué es exigencia laboral*.

Responsabilidades tributarias del Orden Nacional **32. Impuestos o retenciones aplicables a la USPEC**
Capacitador: ESAP – DIAN DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN Álvaro Sánchez32. Impuestos o retenciones aplicables a la USPEC 24 09 2026
Fecha: 24 de septiembre de 2026
Duración: 1 horas – modalidad virtual
Objetivo: Dotar a los servidores públicos de un marco normativo claro y actualizado para identificar, gestionar y supervisar correctamente las responsabilidades tributarias del orden nacional aplicables a la entidad, garantizando la correcta ejecución de los recursos públicos y el acatamiento de las disposiciones legales para prevenir riesgos sancionatorios.

Imagen N° 9: Invitación a la capacitación



Capacitación virtual: Responsabilidades Tributarias de Entidades del Orden Nacional

Creado por: Talento Humano USPEC

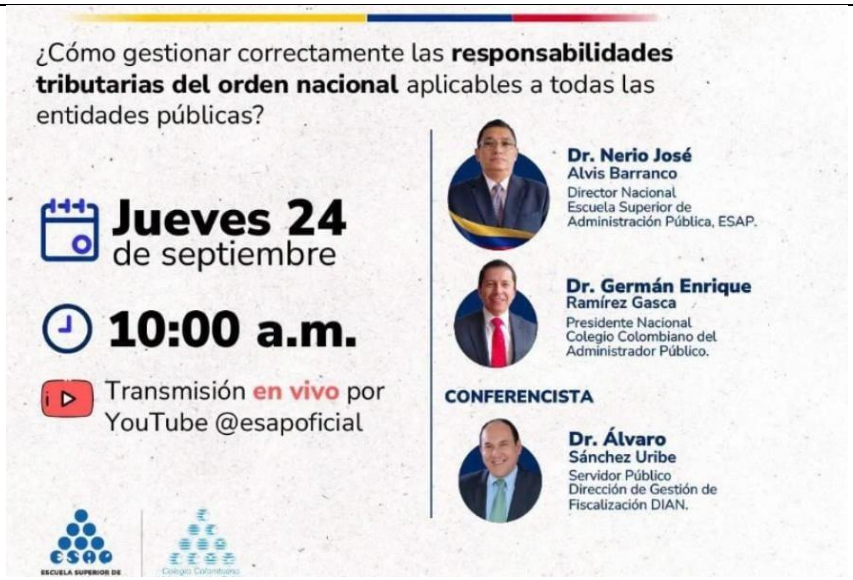
Hora
10am - 11am (Hora estándar de Colombia)

Invitados
La lista completa de invitados se ha ocultado porque el número de invitados es muy elevado.
Monica Rocio Aranda Guerrero

Fecha
jue 24 de sept de 2026

Descripción
CONFERENCIA: CÓMO GESTIONAR CORRECTAMENTE LAS RESPONSABILIDADESTRIBUTARIAS DEL ORDEN NACIONAL APLICABLES A TODAS LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

La presente conferencia responde a la necesidad de dotar a estos funcionarios de un marco jurídico claro, actualizado y práctico sobre el alcance y contenido de sus responsabilidades tributarias. Esto contribuye a la correcta gestión de los recursos públicos y al cumplimiento de los deberes legales en materia tributaria.



Invitación socializada mediante calendario y comunidad de Thumano

Asistentes: Se registraron de (52) Servidores conforme nivel jerárquico del cargo.

Grafico N° 11: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 10 servidores (47.6%)
Nivel Asistencial: 6 servidores (28.6%)
Nivel Técnico: 3 servidores (14.3%)
Nivel Directivo: 2 servidores (9.5%)

Evaluación y retroalimentación 24/09/2026

Este análisis descriptivo y gerencial se ha estructurado con base en los resultados del instrumento oficial de registro y evaluación aplicado a los servidores de la entidad. Esta capacitación se ejecutó con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y contó con un conferencista experto invitado de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), abordando un componente crítico del *Saber* y *Saber Hacer* financiero, contractual y administrativo de la USPEC.

- El instrumento de evaluación y satisfacción fue diligenciado formalmente por 21 servidores.

Mediante la evaluación género que el contenido normativo y tributario fue evaluado con nivel de excelencia, alcanzando un 4.9 sobre 5.0. La planeación técnica y la gestión del experto invitado lograron una calificación de 4.9 sobre 5.0. El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, validando que las alianzas estratégicas con entidades expertas (como la DIAN) elevan ostensiblemente la calidad percibida. Las respuestas de los servidores reflejan un alto nivel de apropiación sobre el impacto que tienen las normas fiscales en el día a día operativo de la entidad. Los aspectos mejor valorados incluyeron:

- Se resaltó profundamente *"El conocimiento transmitido con claridad del expositor"* y la *"Claridad en conceptos sobre el IVA"* y las responsabilidades exclusivas de las entidades públicas.
- Un participante resumió el impacto central de la charla indicando: *"Lo más valioso fue la claridad en la explicación de las responsabilidades tributarias del orden nacional y cómo estas impactan directamente en la gestión administrativa y la revisión de soportes en el marco de la contratación pública"*.

A pesar de las calificaciones de excelencia (4.9), la autoevaluación arrojó oportunidades de mejora:

- Un comentario analítico muy valioso indicó: *"La capacitación estuvo muy completa y bien estructurada; como oportunidad de mejora, sería útil incluir más casos prácticos o ejemplos aplicados a la revisión documental y financiera de procesos administrativos"*.
- Un servidor manifestó una necesidad de conocimiento especializado: *"Me gustaría participar en temas tributarios aplicados en el procedimiento en el cual participo: Nómina"*.

Para capitalizar esta exitosa alianza y mejorar la retención del conocimiento en materia financiera y tributaria, se plantean las siguientes directrices estratégicas:

1. Atendiendo la solicitud de aterrizar la norma a la revisión documental, el área de Talento Humano coordinará con la Subdirección Financiera una capacitación interna donde se analicen facturas, retenciones y soportes reales de contratos de la USPEC, usando como base teórica lo impartido por el experto de la DIAN.
2. Durante segundo trimestre se realizó curso exclusivo en tributación, retención en la fuente y normatividad fiscal aplicada al proceso de Nómina.

El rotundo éxito de esta jornada ratifica que las alianzas con ESAP y DIAN garantizan un estándar superior. Se recomienda allegar los resultados de este espacio a la Subdirección Financiera que solicito esta capacitación y no asistieron sus servidores.

36. Manejo de la plataforma SECOP II
Capacitador: ESAP Seminario Sincrónico
Fecha: 11 y 18 de agosto de 2026
Duración: 8 horas – modalidad virtual
Objetivo: Impartir conocimiento actualizado sobre el proceso de compras electrónicas por parte de las entidades públicas, con un énfasis altamente práctico en el manejo de la plataforma del SECOP II y la Tienda Virtual del Estado Colombiano.
Imagen N° 10: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante calendario y comunidad de Thumano

Asistentes: 62 asistentes conforme al registro de asistencia. 34 en la primera jornada y 28 en la segunda jornada.

Grafico N° 12: Participantes de la capacitación

Nivel Profesional: 29 servidores (46.8%)
Nivel Asistencial: 23 servidores (37.1%)
Nivel Técnico / Operativo: 10 servidores (16.1%)



Evaluación y retroalimentación 11 Y 18/08/2026

Este análisis gerencial y descriptivo presenta los resultados consolidados de las dos jornadas de formación sobre la plataforma transaccional de contratación pública (SECOP II), ejecutadas en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Al tratarse de una competencia de *Saber Hacer* determinante para el eje misional de la entidad, el análisis se efectúa de manera integrada para medir el impacto global del ciclo formativo.

- El dominio de la plataforma y el rigor del contenido por parte de la ESAP alcanzaron una calificación sobresaliente de 4.8 sobre 5.0. La estructuración del evento promedió un 4.8 sobre 5.0. El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, ratificando la calidad del conferencista invitado y la necesidad permanente de afianzar el uso de SECOP II.

El análisis cualitativo de las respuestas textuales demuestra que la ESAP logró aterrizar la plataforma técnica a las necesidades reales. Los servidores destacaron:

- Se valoró profundamente *"la explicación detallada y práctica sobre cómo buscar procesos de contratación, cargar documentos y presentar ofertas directamente en la plataforma"*.
- Fue de gran impacto que la capacitación no se limitó a los "clics" del sistema, sino que abarcó *"cómo realizar una adecuada planeación de las adquisiciones"*.

- Se reconoció ampliamente *"el conocimiento y manejo de los contenidos de los temas tratados"* y *"la dedicación de la ponente"*.

A pesar de la alta calificación, surgieron dos focos críticos en la retroalimentación de los 62 servidores que exigen atención logística e instruccional:

- El factor más criticado no fue el contenido, sino la plataforma de transmisión. Existen quejas severas de desconexión: *"Me sacó varias veces de la reunión"*, *"Al principio se caía mucho la llamada, no me dejaba conectar"*, y *"Falla con la conexión, la señal estuvo intermitente"*.
- En plataformas como SECOP II, la teoría visual no es suficiente. Se requirió: *"Ser más práctico"* y realizar *"ejercicios con casos prácticos tanto sencillos como complejos"*.
- Existió una queja válida sobre el modelo de acceso a los repositorios: *"Acceso a las grabaciones, deben asociar las cuentas de Teams para poder ver las clases grabadas enseguida"*.

1. Atendiendo la demanda generalizada (*"proponer mesas de trabajo internas"*), se coordinarán sesiones complementarias con la DGECO. Para realizar capacitaciones complementarias, simulando los errores más comunes de la Entidad.
2. Todas las grabaciones de capacitación las remiten directamente desde la ESAP a los correos registrados por los asistentes.

Capacitación institucional: Ética, Transparencia, Equidad de Género y Supervisión de contratos **35. Anticorrupción y conflictos de interés** **47. Normativa contractual y temas anticorrupción** **55. Fortalecimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública**
Capacitador: Magistrado Cajiao
Fecha: 08 de septiembre de 2026
Duración: 4 horas – modalidad presencial / virtual
Objetivo: Fortalecer las competencias de las y los servidores públicos para identificar, prevenir, declarar y gestionar adecuadamente situaciones ética, transparencia y de conflicto de interés especialmente en el marco de contratación pública.
Imagen N° 11: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante prensa el 4 y 7 de septiembre

Grafico N° 13: Participantes de la capacitación:



Clasificación por Nivel Jerárquico (Asistencia Total 238):

Nivel Profesional: 95 personas (39.9%)
Nivel Técnico: 66 personas (27.7%)
Nivel Asistencial / Auxiliar: 46 personas (19.3%)
Nivel Directivo: 4 personas (1.7%)
Contratistas (CPS): 27 personas (11.3%)

Evaluación y retroalimentación 08/09/2026

Este análisis descriptivo se fundamenta en el cruce de datos de los dos instrumentos aplicados durante esta sesión de alto impacto: el Registro de Asistencia Institucional y el formulario de Satisfacción y Evaluación. Por el volumen de participación y los temas tratados (Ética, Supervisión de Contratos, MIPG y Equidad de Género), esta jornada se posiciona como una de las intervenciones masivas más relevantes del trimestre.

El control de acceso documentó la participación de 238 servidores públicos y contratistas. El instrumento cualitativo fue diligenciado por 169 asistentes. Se identifica una tasa de deserción en la evaluación del 29%. Un volumen significativo de los asistentes registró su ingreso pero no formalizó la evaluación final. Este patrón fue corroborado por la propia observación de los asistentes

La evaluación del evento registra que el contenido técnico y humano de la jornada alcanzó una calificación de excelencia: 4.8 sobre 5.0. La planeación del evento macro fue evaluada con un 4.8 sobre 5.0. El 97.6% de los participantes recomendaría esta jornada, consolidándola como un éxito en la integración de temáticas transversales e institucionales.

Las respuestas textuales revelan que la jornada logró un balance ideal entre la teoría organizacional y la aplicabilidad técnica. Los servidores destacaron:

- Se valoró enormemente la reflexión sobre *"los valores"*, la ética y el análisis del *"legado que nos dejó Max Weber"*. Un participante destacó que *"la charla fue muy amena y constructiva"*, evidenciando el acierto en la selección del experto invitado.
- Se reconoció como un acierto la *"articulación entre el marco ético institucional y la gestión contractual técnica"*, abordando *"el uso de evidencias objetivas en la supervisión de contratos y la aplicación práctica del lenguaje incluyente para prevenir riesgos legales"*.
- Se valoró altamente la inclusión de los componentes de *"Equidad de género"*, *"La igualdad"* y la dinámica general del expositor.

La autoevaluación de una jornada de esta magnitud arrojó observaciones críticas muy valiosas para la planeación futura de la Entidad:

- Un comentario analítico y recurrente señaló: *"Que los temas sean tenidos en cuenta por separado y no tanta información en una misma capacitación"*. Agrupar supervisión de contratos, código disciplinario y ética generó en algunos una carga cognitiva excesiva.

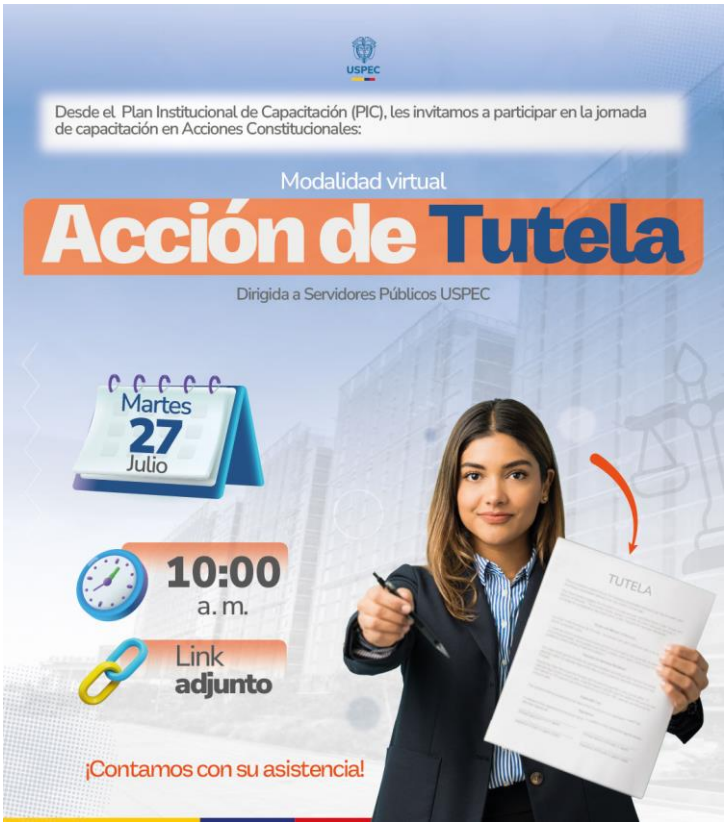
- Los servidores exigieron mayor practicidad. Solicitaron *"plantear casos que se pueden presentar en razón a nuestra actividad"*, *"casos reales relacionados con el entorno laboral"* y que se realicen *"ejercicios donde se pueda aplicar los temas tratados"*. Específicamente, requirieron dejar *"claridad de la responsabilidad y las actividades que debe realizar un supervisor teniendo en cuenta nuestra misión"*.
- Un llamado de atención interno surgió de los mismos participantes, quienes sugirieron *"Mayor asistencia de todos los funcionarios... y que no se estén retirando"* antes de finalizar, lo que explica la brecha del 29% en las evaluaciones.
- Surgieron solicitudes operativas, como hacer *"Pausa para entregar el refrigerio"* sin interrumpir la charla.

Para optimizar las futuras Jornadas Institucionales masivas, se identifican las siguientes mejoras:

1. Para eventos futuros, se evitará fusionar en una misma mañana temas de "Alta densidad normativa" (como Supervisión de Contratos y Código Disciplinario). La jornada se dividirá en módulos independientes o en días separados para garantizar una mejor asimilación del conocimiento.
2. Frente al retiro anticipado de los funcionarios, se implementará la recomendación de permanencia en la jornada.
3. Establecer un intermedio oficial de Coffee Break dentro de la agenda para la entrega de alimentos y pausa activa.

41. Capacitación normativa y jurídica (Acción de tutela)
Capacitador: Oficina Asesora Jurídica – Álvaro Andrés Silva
Fecha: 27 de julio de 2026
Duración: 1 hora – modalidad virtual
Objetivo: Fortalecer las competencias técnico-jurídicas y operativas de los servidores públicos para la gestión, trámite y respuesta oportuna de las acciones de tutela, garantizando la correcta articulación institucional en la recolección de insumos probatorios, el cumplimiento estricto de los términos legales

Imagen N° 12: Invitación a la capacitación

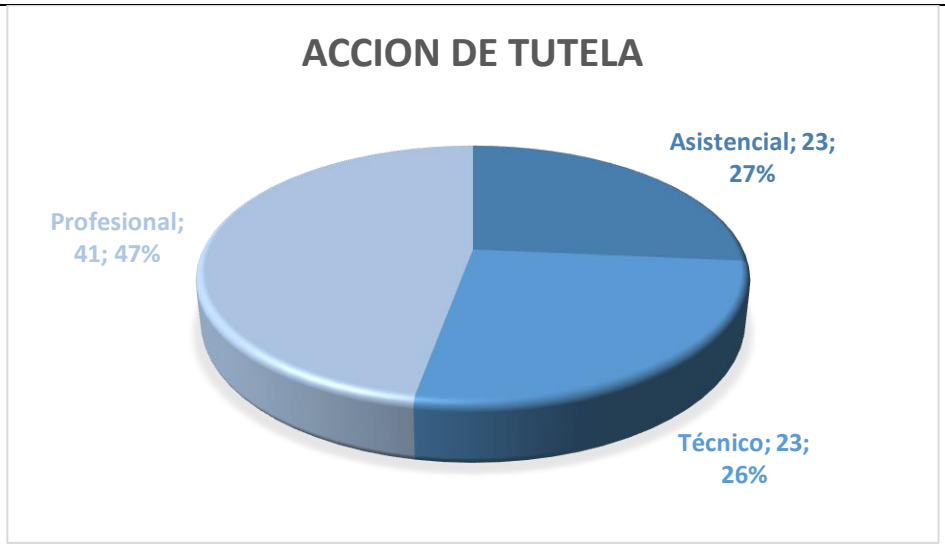


Invitación socializada mediante Prensa el 15 de julio

Asistentes: (137) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (90) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 14: Participantes de la capacitación

Nivel Profesional: 41 servidores (45.5%)
Nivel Técnico: 26 servidores (28.9%)
Nivel Asistencial: 23 servidores (25.6%)



Evaluación y retroalimentación 27/07/2026

Esta evaluación analítica se elabora con base en el cruce de los reportes de conexión y los resultados del instrumento oficial de registro y satisfacción. La jornada, liderada por el Grupo de Tutelas de la Oficina Asesora Jurídica, constituye una de las intervenciones más críticas del trimestre, toda vez que aborda un eje fundamental del *Saber Hacer* institucional: el blindaje jurídico y la protección de derechos fundamentales en el marco del Estado de Cosas Inconstitucional (ECI) que rige al sistema penitenciario.

El reporte técnico de la sesión virtual evidenció una altísima convocatoria, alcanzando 137 servidores conectados. El instrumento de evaluación y satisfacción fue diligenciado formalmente por 90 servidores públicos.

La actividad logró una evaluación del dominio del tema jurídico y su exposición lograron una calificación de excelencia: 4.8 sobre 5.0. La planeación metodológica del evento fue evaluada igualmente con un 4.8 sobre 5.0. El 98.9% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, ratificando el interés y la pertinencia transversal de las temáticas jurídicas para proteger la misionalidad de la USPEC.

Al analizar la retroalimentación abierta, se observa que los servidores valoraron profundamente la claridad procesal para la mitigación de riesgos y sanciones. Entre los aspectos más destacados se encuentran:

- Los asistentes reconocieron el valor de comprender *"el procedimiento para dar respuesta a la acción de tutela, sus implicaciones y trazabilidad técnica y jurídica"*.
- Destacaron la claridad sobre *"el escalamiento y la anatomía de los insumos"*, vital para que las áreas técnicas remitan la información correcta a la Oficina Asesora Jurídica.
- Se valoró enormemente la sensibilización frente a la urgencia procesal y *"el cumplimiento en los tiempos establecidos"*.

La autoevaluación arrojó observaciones operativas comunes en capacitaciones masivas (137 asistentes):

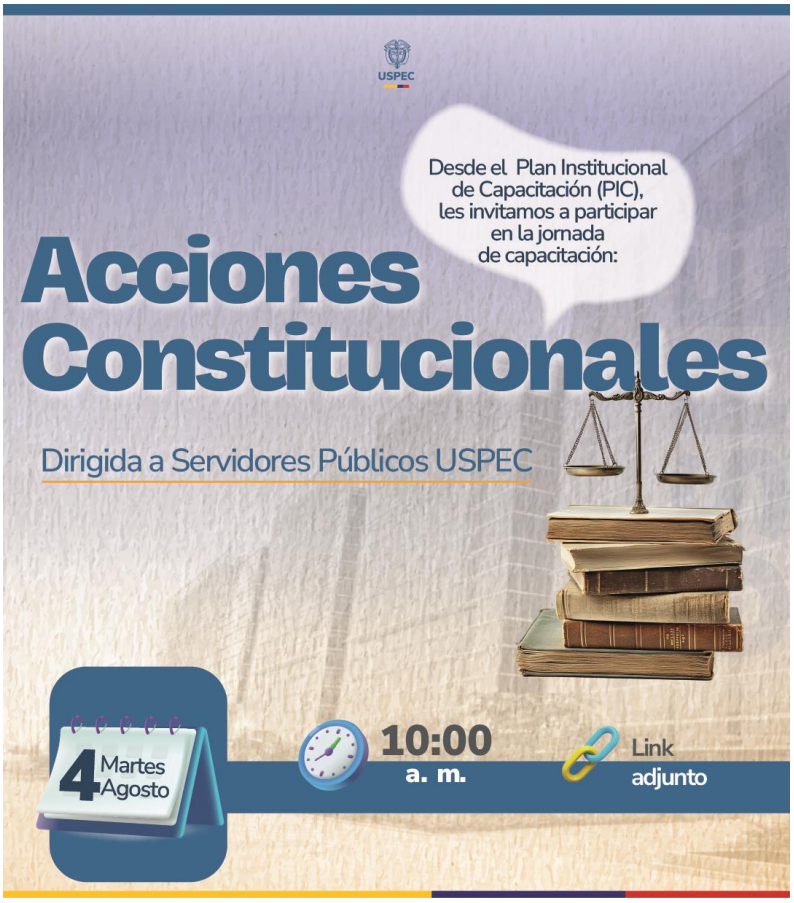
- Un servidor plasmó un análisis brillante sobre la dinámica de la sesión: *"Ojalá que no fuera tan interrumpida por los capacitados. Idear un plan para que las preguntas o dudas sean respondidas en un ejercicio o por conversación escrita [chat], y no se gaste la hora de capacitación respondiendo dudas"*.
- Paradójicamente, otros usuarios solicitaron *"Hacerla un poco más participativa"*, lo que indica que la participación actual es desordenada (interrupciones por micrófono) en lugar de ser una interacción constructiva.
- Surgió nuevamente la solicitud del *"envío de material"*, fundamental en áreas normativas donde el servidor requiere consultar el paso a paso.

En respuesta a las necesidades logísticas y metodológicas de mejora: Para capacitaciones masivas se determinaran pautas de uno de micrófono y espacio para preguntas. En articulación con la Oficina Asesora Jurídica, se compartirá la presentación de la capacitación en la intranet.

Acogiendo la sugerencia de *"Continuar socializando aspectos jurídicos que sean de interés general para la entidad"*, se incluirá dentro de la consulta de necesidades del PIC 2027 para el fortalecimiento normativo institucional.

41. Capacitación normativa y jurídica (Acciones Constitucionales)
Capacitador: Oficina Asesora Jurídica – Martha Chaparro
Fecha: 4 de agosto de 2026
Duración: 1 hora – modalidad virtual
Objetivo: Dotar a los servidores públicos de los fundamentos normativos y procesales que rigen los diferentes mecanismos de protección constitucional (Acciones Populares, de Grupo, de Cumplimiento, entre otras), permitiendo identificar su finalidad, diferencias procesales y aplicación práctica frente a los proyectos misionales y de infraestructura de la USPEC, para asegurar una defensa judicial unificada y efectiva.

Imagen N° 13: Invitación a la capacitación

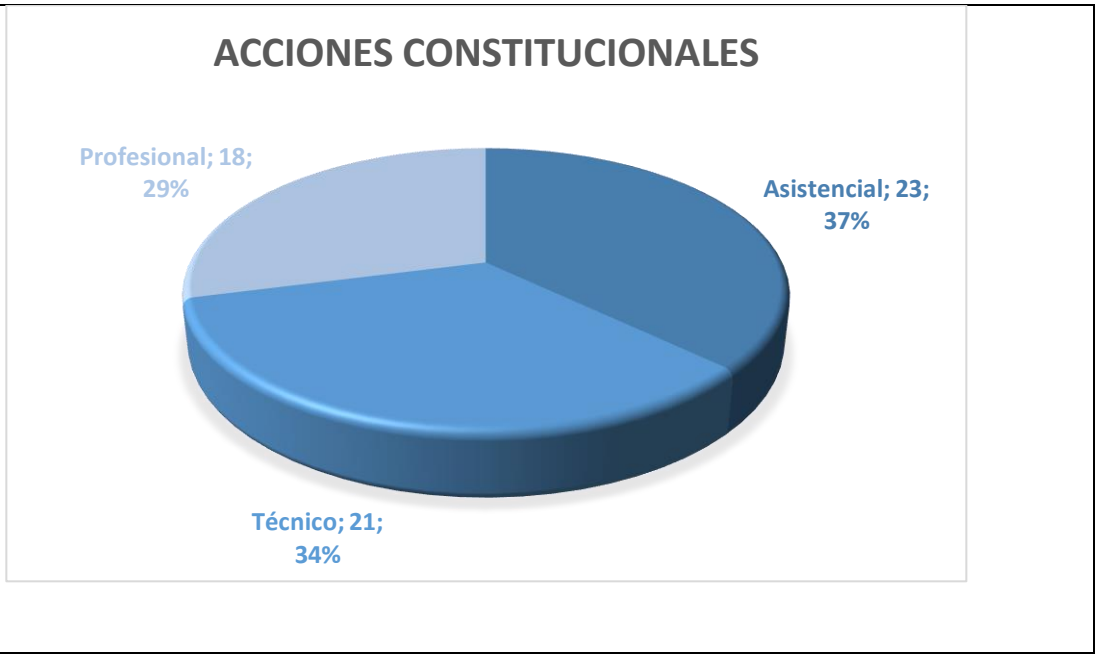


Invitación socializada mediante Prensa el 29 de julio

Asistentes: (84) asistentes en registro de asistencia meet de los cuales (62) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 15: Participantes de la capacitación

Nivel Asistencial: 23 servidores (37.1%)
Nivel Técnico: 21 servidores (33.9%)
Nivel Profesional: 18 servidores (29.0%)



Evaluación y retroalimentación 04/08/2026

Este análisis analítico descriptivo se fundamenta en el cruce de los datos obtenidos de la plataforma meet y las respuestas capturadas en el instrumento de registro y satisfacción. Esta capacitación, orientada por la Oficina Asesora Jurídica, se centra en el pilar del *Saber Hacer*, dotando a los servidores de herramientas constitucionales esenciales para la defensa judicial y la protección de derechos en el ámbito misional de la USPEC.

- El reporte de asistencia de la plataforma institucional (Meet) certificó la conexión de 84 servidores. El instrumento de satisfacción y evaluación cualitativa fue diligenciado efectivamente por 62 asistentes.

El promedio de satisfacción es que el dominio del tema jurídico y la transmisión del conocimiento obtuvieron una alta calificación de 4.8 sobre 5.0. La planeación técnica y metodológica de la sesión fue evaluada con un 4.8 sobre 5.0. El 100% de los participantes registrados recomendaría plenamente esta capacitación, validando la urgencia y el valor del conocimiento jurídico para todos los niveles de la entidad.

El análisis de las respuestas abiertas demuestra que la capacitación logró aterrizar conceptos jurídicos complejos a un lenguaje comprensible para los niveles asistenciales y técnicos. Los servidores valoraron:

- Los asistentes destacaron *"El conocimiento adquirido sobre la finalidad, aplicación y diferencias entre las acciones constitucionales, lo cual permite actuar con mayor claridad"*.

- Fue resaltada explícitamente *"La retroalimentación de las imágenes con lo que la doctora exponía"*, confirmando que el apoyo visual en temas normativos mejora exponencialmente la retención.
- Un participante valoró el abordaje sobre *"El tema de la acción de grupo frente a empresas constructoras"* y *"El cómo actuar frente a los incumplimientos"*, demostrando que la Oficina Asesora Jurídica logró enfocar las acciones constitucionales en el *core* del negocio de la USPEC (infraestructura y contratación).

A partir de la autoevaluación constructiva de los servidores, se identificaron factores clave para optimizar la transferencia de este tipo de conocimiento especializado:

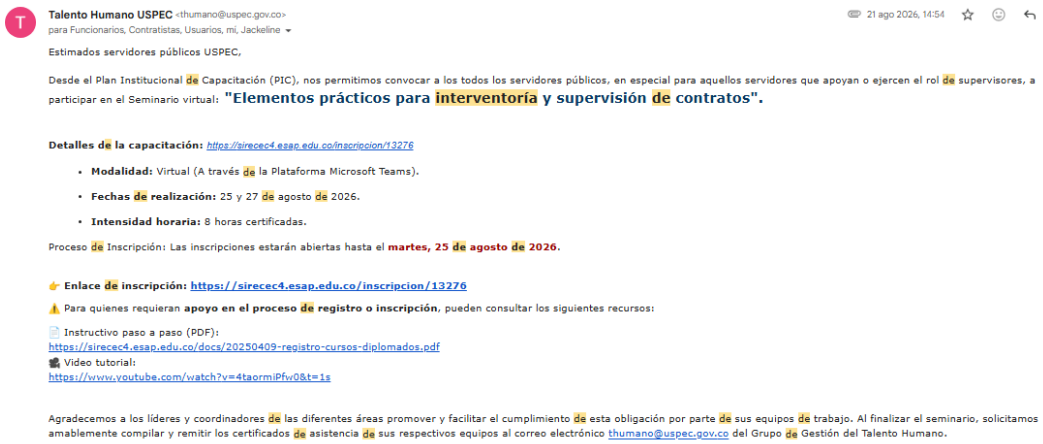
- Surgió la sugerencia de abordar *"Cada mecanismo más específico"*. Al tratar múltiples acciones constitucionales (Tutela, Cumplimiento, Populares, de Grupo) en una sola sesión, se genera un riesgo de saturación conceptual.
- Los asistentes solicitaron que la charla fuera *"Más práctica"*, con un mejor *"Manejo de la capacitación"* para fomentar *"más participación"* e invitar a evaluar *"la dinámica de la capacitación"*. Esto reitera la fatiga frente a las charlas magistrales planas en entornos virtuales.
- Se demandó *"Darle continuidad periódica"* y realizar *"Capacitaciones más frecuentes"* sobre estos temas.

En respuesta a los comentarios y con el fin de fortalecer las competencias jurídicas transversales en la USPEC, se establecen las siguientes acciones de mejora:

1. Acatando la solicitud de mayor especificidad, las próximas intervenciones sobre derecho constitucional se procurará por una focalización exclusiva y evitando la sobrecarga informativa.
2. Para las próximas cohortes, el Grupo de Talento Humano informará al facilitador de la Oficina Asesora Jurídica implementar la metodología de *Estudio de Casos*.

"Elementos prácticos para interventoría y supervisión de contratos". 37. Supervisión de contratos
Capacitador: ESAP -
Fecha: 25 de agosto de 2026
Duración: 4 hora – modalidad virtual
Objetivo:

Imagen N° 14: Invitación a la capacitación



Talento Humano USPEC <thumano@uspec.gov.co>
para Funcionarios, Contratistas, Usuarios, mí, Jackeline

21 ago 2026, 14:54

Estimados servidores públicos USPEC,

Desde el Plan Institucional de Capacitación (PIC), nos permitimos convocar a los todos los servidores públicos, en especial para aquellos servidores que apoyan o ejercen el rol de supervisores, a participar en el Seminario virtual: **"Elementos prácticos para interventoría y supervisión de contratos".**

Detalles de la capacitación: https://sirecec4.esap.edu.co/inscripcion/13276

- **Modalidad:** Virtual (A través de la Plataforma Microsoft Teams).
- **Fechas de realización:** 25 y 27 de agosto de 2026.
- **Intensidad horaria:** 8 horas certificadas.

Proceso de Inscripción: Las inscripciones estarán abiertas hasta el **martes, 25 de agosto de 2026.**

👉 **Enlace de inscripción:** https://sirecec4.esap.edu.co/inscripcion/13276

⚠️ Para quienes requieran **apoyo en el proceso de registro o inscripción**, pueden consultar los siguientes recursos:

📄 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

Agradecemos a los líderes y coordinadores de las diferentes áreas promover y facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de sus equipos de trabajo. Al finalizar el seminario, solicitamos amablemente compilar y remitir los certificados de asistencia de sus respectivos equipos al correo electrónico thumano@uspec.gov.co del Grupo de Gestión del Talento Humano.

Invitación socializada mediante correo thumano@

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

Grafico N° 16: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 8 servidores (57.1%)
Nivel Asistencial: 4 servidores (28.6%)
Nivel Técnico: 2 servidores (14.3%)

Evaluación y retroalimentación 25/08/2026

Este análisis descriptivo se consolida a partir de los datos recolectados en el instrumento oficial de registro y satisfacción diligenciado por los servidores al cierre de la sesión. Esta capacitación complementa el ciclo de contratación pública (Saber Hacer), enfocándose específicamente en el rol de Supervisión dentro de la plataforma transaccional, una función crítica para garantizar la transparencia, el seguimiento financiero y la ejecución de los recursos en la USPEC.

Si bien el volumen es significativamente menor al de otras jornadas generales, esta asistencia responde a una capacitación técnica especializada, dirigida exclusivamente al personal que ejerce roles de supervisión de contratos y requiere permisos específicos en el aplicativo. Donde es importante indicar que no asistió ningún Directivo.

El promedio de satisfacción del contenido técnico y funcional sobre el rol de supervisor alcanzó un nivel de excelencia, con un 4.9 sobre 5.0. La planeación metodológica fue calificada igualmente con un 4.9 sobre 5.0. El 100% de los participantes recomendaría plenamente esta capacitación, confirmando la utilidad inmediata de la temática para su labor diaria.

El análisis de las respuestas abiertas demuestra que los servidores lograron apropiar el uso de SECOP II más allá de la simple publicación de pliegos, entendiendo su alcance en la ejecución:

- Los asistentes destacaron como el aspecto más valioso *"La revisión de plan de pagos e informes"*, una tarea vital para aprobar las cuentas de cobro de los contratistas.
- Se valoró enormemente comprender el *"Uso de la plataforma SECOP II como plataforma transaccional"*, así como los *"conceptos, ejercicios y explicación"* impartidos por el formador.

- Múltiples asistentes señalaron que el *"Tiempo"* fue insuficiente, solicitando *"más tiempo para poder entrar más en detalles"* y *"más sesiones"*, dada la complejidad operativa del rol de supervisor en la plataforma.
- Nuevamente, la virtualidad presentó fricciones. Se reportaron problemas con *"La conectividad"* y *"El sonido"*, lo que dificulta seguir el paso a paso en pantalla.
- Un participante alertó de manera proactiva sobre un problema de planeación: *"Tener en cuenta que no se cruce con otras programaciones. Para el 03 de septiembre hay una capacitación presencial a la cual debemos asistir todos"*. y se solicitó que la charla fuera *"más didáctica"*.

Atendiendo a los requerimientos de este grupo especializado y con el fin de fortalecer las competencias en supervisión contractual,

1. El comentario sobre el cruce con la jornada presencial del 3 de septiembre (Planes de Mejoramiento) se da por razones de la reprogramación de la segunda jornada del 27 de agosto al 3 de septiembre lo cual genero el cruce en mención.

40. Capacitación en herramientas tecnológica / ID SOLUTION
42. Capacitación en gestión documental y archivo

Capacitador: Gestión Documental -

Fecha: 7 de julio de 2026

Duración: 4 hora – modalidad virtual

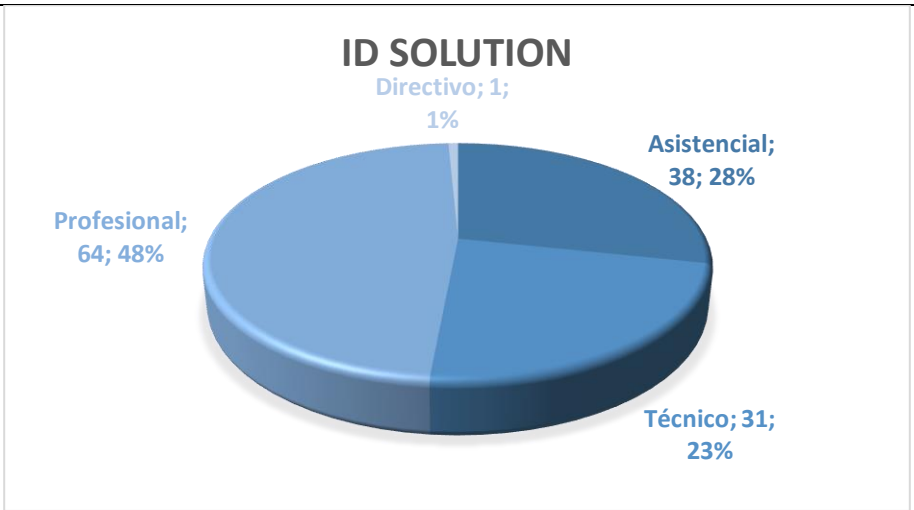
Imagen N° 15: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante Prensa

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° 17: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 64 servidores (47.8%).
Nivel Asistencial: 38 servidores (28.4%).
Nivel Técnico: 31 servidores (23.1%).
Nivel Directivo / Asesor: 1 servidor (0.7%).

Evaluación y retroalimentación 8/07/2026

Este análisis descriptivo se ha consolidado a partir de los datos recolectados en el instrumento de registro y satisfacción diligenciado por los servidores, tras la jornada de capacitación enfocada en la implementación y manejo del nuevo aplicativo de gestión documental (ID SOLUTION). Por su impacto transversal en toda la Entidad, esta temática se enmarca como prioritaria dentro del *Saber Hacer* operativo e institucional.

El instrumento de evaluación y satisfacción fue completado por 134 servidores públicos y contratistas, reflejando una convocatoria masiva acorde a la importancia de la transición de gestor documental que atraviesa la Entidad. El promedio de satisfacción brinda como resultado que el contenido de la jornada fue evaluado con un 3.8 sobre 5.0. La planeación técnica y metodológica de la sesión promedió un 3.9 sobre 5.0. El 64.9% de los participantes indicó que recomendaría esta capacitación.

A diferencia de los estándares de excelencia (>4.8) mantenidos en otras capacitaciones del PIC, esta jornada presenta indicadores de alerta. Una satisfacción por debajo de 4.0 y una tasa de recomendación del 64.9% denotan fricciones significativas en la transferencia del conocimiento y la metodología empleada por el proveedor o facilitador. Pese a los indicadores numéricos, los servidores reconocen el valor intrínseco de la herramienta y la necesidad de la transición. Destacaron:

- Se percibe de manera positiva *"la transición de la plataforma"*, destacando que *"es más práctico el proceso de radicación"* y valorando saber *"que toda la información tiene un mejor recorrido"*.
- Los asistentes reconocieron como objetivo central y valioso *"aprender el manejo del software"* para acoplarse al nuevo modelo de gestión documental de la USPEC.

El bajo desempeño en las calificaciones numéricas se explica claramente al leer la autoevaluación. Se identificaron graves deficiencias en el diseño didáctico de la sesión:

- La queja unánime fue la ausencia de interacción con el aplicativo. Los servidores exigieron reiterativamente: *"Hacer prácticas"*, *"Los ejercicios prácticos"*, y *"Debería ser un usuario de prueba con todas las opciones y herramientas habilitadas"*.
- Un participante detalló un fallo crítico en la exposición: *"las diapositivas de apoyo se muestran en pantalla en una escala inferior al 50% lo cual hace que el texto sea ilegible... la fuente es demasiado pequeña, la diapositiva está sobrecargada careciendo de contraste"*.
- Se solicitó explícitamente *"Ser más específicos de donde se encuentran las pestañas"* y se recomendó una *"Capacitación por áreas"* o trabajar *"sobre ejemplos reales realizando todo el ciclo"*.

Dado el impacto que el nuevo software documental tiene sobre el 100% de la entidad, no se puede dar por superado el proceso de formación con esta primera jornada

1. El modelo magistral virtual en la enseñanza de un software operativo presentó dificultades. Las siguientes sesiones no se harán de forma masiva de manera más práctica.
2. Se procede a emitir una observación formal al equipo capacitador (o proveedor de ID SOLUTION) mediante Gestión Documental.

49. Estructuración de Planes de mejoramiento.
Capacitador: Alberto Torres – Contraloría General de la Republica
Fecha: 3 de septiembre de 2026
Duración: 4 hora – modalidad presencial /virtual

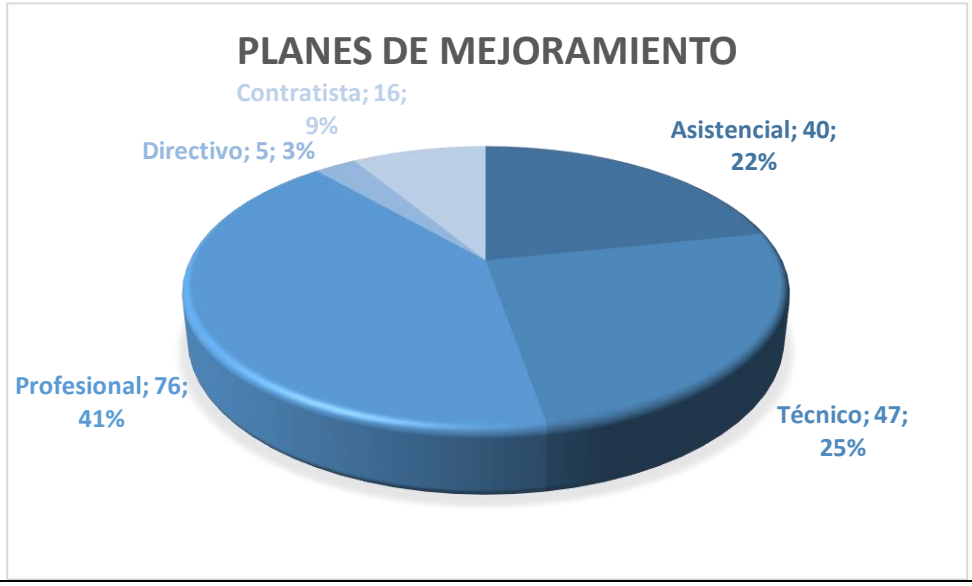
Imagen N° 16: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante Prensa 2 de septiembre

Asistentes: (264) asistentes en registro de asistencia de los cuales (184) asistentes registraron asistencia con la siguiente participación conforme nivel jerárquico del cargo:

Grafico N° 18: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 76 servidores (41.3%)
Nivel Técnico: 47 servidores (25.5%)
Nivel Asistencial: 40 servidores (21.7%)
Nivel Directivo: 5 servidores (2.7%)
Contratistas (CPS): 16 participantes (8.7%)

Evaluación y retroalimentación 03/09/2026

Este análisis descriptivo se consolida a partir del cruce de bases de datos entre el Registro Oficial de Asistencia y la Encuesta de Satisfacción y Evaluación. Esta temática, vital para la mejora continua y el blindaje institucional ante entes de control, se alinea transversalmente con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y constituye la capacitación con mayor volumen de convocatoria del tercer trimestre.

El registro oficial de la jornada documentó una masiva participación de 264 servidores y contratistas. El instrumento cualitativo y de evaluación fue diligenciado por 184 asistentes. Se identifica un subregistro del 30.3%. Si bien es un volumen de evaluación alto (184 respuestas).

El promedio de satisfacción es de la jornada obtuvo una calificación favorable de 4.5 sobre 5.0 en contenido, La planeación del evento fue evaluada con un 4.6 sobre 5.0. El 88.6% de los participantes recomendaría esta capacitación. Aunque las calificaciones son netamente positivas, se observa un leve descenso frente al promedio de excelencia institucional (4.8 - 4.9) y la tasa de recomendación baja de la franja del 95%. Este indicador señala fricciones metodológicas y logísticas que afectaron la percepción de una porción del auditorio.

El análisis textual de las respuestas demuestra que el objetivo de sensibilización se cumplió. Los servidores destacaron el cambio de paradigma frente al control:

- Los asistentes valoraron profundamente *"entender que la responsabilidad es de todos"*, asumiendo *"el compromiso para adquirir con las tareas asignadas"* dentro de los planes.
- Resaltaron la importancia de *"la explicación frente a los mecanismos preventivos"* y no solo los correctivos.
- Se reconoció *"la experiencia del expositor"* en el dominio del tema normativo y procedimental.

Las observaciones críticas de los 184 evaluadores explican claramente el descenso en la tasa de satisfacción, señalando fallas técnicas y de diseño instruccional:

- Existió una queja generalizada sobre la logística virtual: *"El audio casi no se entiende muy bien"*, *"el sonido"* y la falta de *"ayudas visuales o presentación de referencia a documentos"*.

- **Un** comentario analítico evidenció un problema recurrente en la USPEC: *"Que se coordinen y articulen las obligaciones de la jornada diaria y que no existan conflictos entre la atención a la actividad y las responsabilidades propias del cargo"*.
- Frente a un tema netamente operativo, los servidores manifestaron que la sesión se quedó en la teoría.

Para transformar esta retroalimentación en acciones de mejora: Acogiendo la sugerencia textual de un asistente (*"Hacer actividades tipo taller, explicando, haciendo y revisando para identificar errores y buenas prácticas"*), las futuras capacitaciones de Planes de Mejoramiento y Control Interno deberán incorporar un ejercicio práctico.

Ante la queja por falta de ayudas visuales y mal audio, se comentará a los articuladores con los externos enviar presentación, la sala no se abrirá sin una prueba de micrófono previa garantizada.

56. 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.

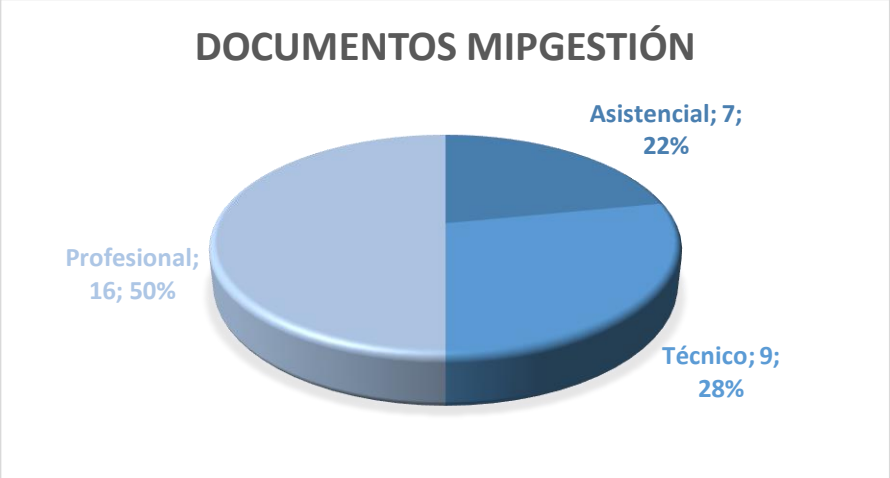
Imagen N° 17: Invitación a la capacitación



Invitación socializada mediante Prensa el 15 de julio

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° 19: Participantes de la capacitación



Nivel Profesional: 16 servidores (50%).
Nivel Técnico: 9 servidores (28.1%).
Nivel Asistencial: 7 servidores (21.9%).

Evaluación y retroalimentación 16/07/2026

Este análisis descriptivo se estructuró a partir de los datos cruzados entre el reporte de conexión de la plataforma (Meet) y el instrumento oficial de registro, asistencia y satisfacción diligenciado por los servidores al cierre de la sesión. Esta jornada, transversal para todos los procesos de la USPEC, fortalece el pilar de *Saber Hacer*, dotando a los servidores de las herramientas estandarizadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El registro oficial de la herramienta de meet documentó una participación de 57 servidores. El instrumento de satisfacción fue diligenciado por 32 servidores.

En promedio de satisfacción, el nivel de satisfacción con los conocimientos impartidos alcanzó un 4.8 sobre 5.0. La planeación técnica y metodológica de la jornada promedió un 4.8 sobre 5.0. El 100% de los funcionarios que evaluaron la capacitación indicó que la recomendaría, demostrando que la estandarización documental es percibida como una necesidad transversal.

Las respuestas textuales revelan que los servidores valoraron la claridad y la estandarización operativa. Entre los aspectos más valiosos destacaron:

- Se apreció la *"Excelente claridad en la explicación de la ruta documental"* y *"Los lineamientos para la gestión de documentos"*.
- Valoraron profundamente *"la recomendación para tener en cuenta a la hora de elaborar un documento"* y las directrices precisas sobre *"cómo utilizar los documentos"*.
- Fue de gran interés la *"Información sobre los cambios de la entidad"* respecto al manejo de los formatos oficiales.

Al evaluar las observaciones: Fue la queja más reiterativa y urgente de resolver. Los participantes expresaron: *"Tener en cuenta que al agendar no se crucen dos capacitaciones"* y *"Que dos capacitaciones no se crucen en los mismos horarios"*.

- Un servidor señaló que *"la conexión virtual se ve interrumpida por otras actividades laborales"*, un factor crítico que diluye la efectividad del aprendizaje en casa o en puesto de trabajo.
- Recomendaron un enfoque *"un poco más práctico"*, con *"más dinámicas"* y el uso de *"ayudas audiovisuales"* para que la gestión documental no se vuelva tediosa.
- Un participante hizo un llamado a expandir la cobertura: *"Realizar capacitaciones a todos los funcionarios para que entiendan la importancia y tengan un mejor manejo institucional, utilizando las últimas versiones de los documentos"*.

Con base en esta retroalimentación: Se debe implementar un calendario único institucional de capacitación, resolviendo de raíz el cruce de eventos manifestado por los asistentes.

1. Acogiendo la solicitud de mayor practicidad, el próximo módulo de MIPGESTIÓN dejará mediante taller con un ejercicio práctico.

- **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 periodo, se alcanzó un nivel de cumplimiento del 84% en el proceso de inducción institucional, logrando capacitar exitosamente a 21 de los 25 colaboradores que tomaron posesión de sus cargos. El 16% restante corresponde a tres cargos directivos que quedaron pendientes de realizar el proceso: la Directora General, la Directora de Infraestructura y el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, con quienes se coordinará la inducción para Gerentes Públicos y un cargo asesor que se programará para el siguiente trimestre.

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 1 posesión en carrera administrativa durante el tercer 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:

ITEM	NOMBRE SERVIDOR	FECHA
1	GLORIA ANDREA DURAN LIZCANO	06-07-2026
2	MARCO ANTONIO INFANTE FIERRO	03-08-2026
3	NANCY PATRICIA CACERES	03-08-2026
4	KAREN JIMENA TORNEROS RUIZ	03-08-2026
5	ISADORA FERNANDEZ POSADA	20-08-2026
6	EDWIN MONTENEGRO JIMÉNEZ	01-09-2026
7	NELSY JULIANA SANCHEZ DIAZ	04-09-2026
8	KAREN NATHALY GIL MOLINA	04-09-2026
9	JESSICA ALEJANDRA NIÑO BERNAL	07-09-2026
10	LINA MARCELA PEDROZA SOTO	14-09-2026
11	BLANCA MILENA PEREZ PEREZ	14-09-2026
12	LINA MARCELA DUARTE SUAREZ	15-09-2026
13	YESSICA PAOLA HERNÁNDEZ TRUJILLO	15-09-2026
14	JAVIER CAÑON CUERVO	15-09-2026
15	JHOAN SEBASTIÁN MATEUS CÁRDENAS	15-09-2026
16	SARA CASTILLO MORENO	15-09-2026
17	INGRID ALEXIS RODRIGUEZ LOAIZA	21-09-2026
18	EDGAR AUGUSTO RAMIREZ SANCHEZ	21-09-2026
19	HENRY EDGARDO MORENO GARCIA	21-09-2026
20	JESÚS DAVID CONTRERAS PAMPLONA	21-09-2026
21	DIANA ROCÍO SARMIENTO NAJAR	21-09-2026
22	STIVEN BETANCUR OCHOA	21-09-2026
23	DANIELA ALEJANDRA SANTANA CAMACHO	21-09-2026
24	PAULA ANDREA CHOVIL NAVARRO	21-09-2026
25	RODRIGO ALBERTO TABORDA APONTE	21-09-2026

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.

- **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 de funcionarios de carrera administrativa como se registró en el seguimiento de

seguimiento a inducción. Igualmente, la configuración de evaluador para los cargos Directivos que se vinculan en libre nombramiento y remoción.

Ejecución de Capacitaciones mediante Oferta Externa y Entidades Aliadas

En el marco de la ejecución estratégica del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente al tercer trimestre de 2026, y con el propósito fundamental de garantizar la máxima rigurosidad técnica y especialización en el aprendizaje de nuestros servidores, el Grupo de Gestión del Talento Humano articuló la participación de los colaboradores en programas de formación de alto nivel impartidos por entidades rectoras del orden nacional y organizaciones externas expertas.

Para garantizar la transparencia, el acceso equitativo y la debida trazabilidad del proceso, la convocatoria de los asistentes a estos ciclos formativos se oficializó mediante memorandos internos institucionales, los cuales se encuentran debidamente relacionados en los soportes de convocatoria del plan.

Bajo esta modalidad de alianza interinstitucional y oferta externa (cursos virtuales y autogestionables), se logró la ejecución y certificación de las siguientes temáticas estratégicas (Saber y Saber Hacer):

- **22.** Fundamentos de la Gestión Documental – Archivo General de la Nación (AGN) *(05/09/2026)*
- **23.** Expediente Electrónico de Archivo – Archivo General de la Nación (AGN) *(05/09/2026)*
- **33.** Manipulación de Alimentos *(Septiembre 2026)*
- **35**. Capacitación: Curso Prevención y lucha contra la corrupción. Durante el periodo.
- **36.** Curso "SECOP II PARA ENTIDADES LEY 80 - Uso del SECOP II para Entidades Estatales" – Colombia Compra Eficiente (CCE)
- **52.** Construcción de Indicadores – Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) *(05/07/2026)*
- **59.** Contratación Estatal – Curso "Transparencia, Control y Seguimiento en la Contratación Pública" – Colombia Compra Eficiente (CCE)

Las capacitaciones realizadas con externos cuentan con certificado de participación expedido por la entidad aliada y se evidencia en anexos al presente informe. Se resalta la participación en los dos cursos de Archivo General de la Nación con mayor participación.

3. Capacitaciones Acuerdo Sindical

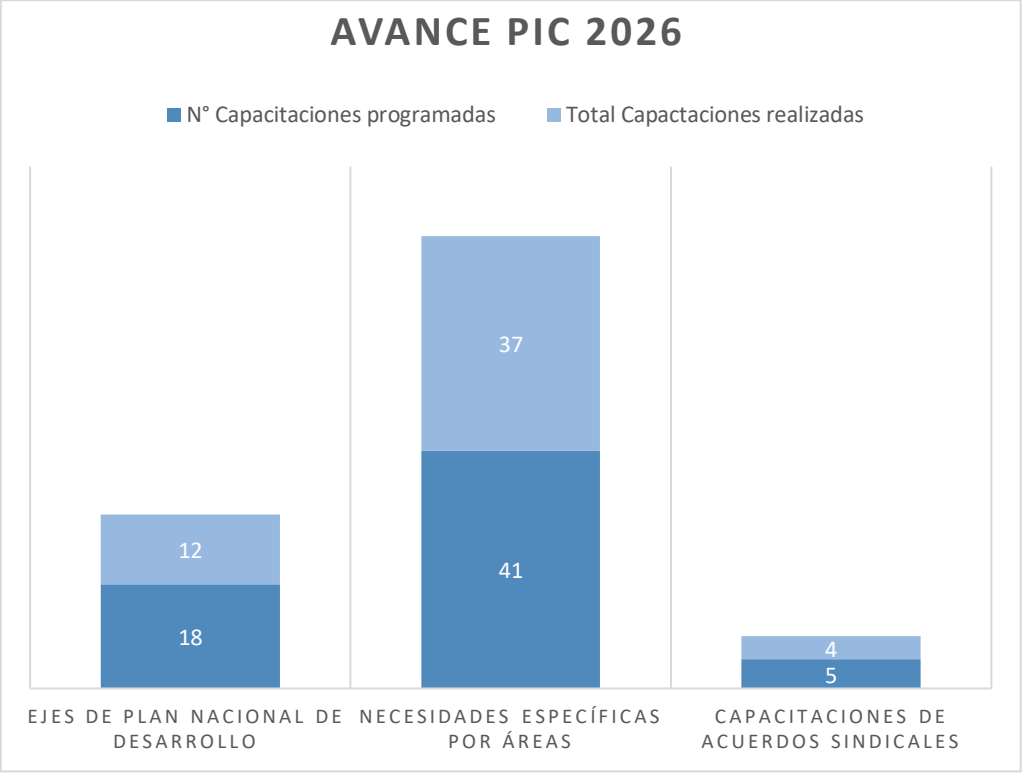
Durante el periodo no se programaron o realizaron capacitaciones de este componente. Sin embargo, en negociación colectiva se genera como nuevos compromisos adquiridos resultado el Acuerdo Colectivo Único y Definitivo suscrito el 22 de julio de 2026:

- Cronograma y Planificación Participativa (Art. 62): Se debe establecer y publicar un cronograma detallado de cada actividad del Programa Anual de Capacitaciones. Además, el PIC debe ser el resultado de un diagnóstico real, garantizando la participación y consulta previa de los servidores en el año inmediatamente anterior, y su oferta debe cubrir todos los niveles: profesional, técnico y asistencial.
- Preparación para Concurso de Méritos (Art. 21 y 31): Es obligatorio incluir en el PIC capacitaciones y simulacros dirigidos por expertos (personas naturales o jurídicas) para preparar a los funcionarios de cara a los concursos de méritos. Estas capacitaciones deberán ser priorizadas para los funcionarios que tomen los turnos compensatorios virtuales de Semana Santa y fin de año.
- Inducción y Reinducción (Art. 14): Se debe garantizar la continuidad de un módulo o temario específico sobre el derecho de asociación sindical dentro de los programas de inducción y reinducción institucional.
- Prevención de Riesgos y Acoso (Art. 55): En articulación con la ARL, se debe dar continuidad a las jornadas de capacitación y sensibilización enfocadas en la identificación y prevención de riesgos laborales y acoso laboral.
- Instituciones de Educación Superior - IES (Art. 50): Se asume el compromiso de gestionar y celebrar convenios con IES públicas y privadas, tanto en Bogotá como en las regiones, para obtener descuentos representativos en programas técnicos, tecnológicos, de pregrado y posgrado.
- Escuela Penitenciaria Nacional (Art. 49): Se debe tramitar un convenio interadministrativo específico con la Escuela Penitenciaria Nacional para acceder a su portafolio de capacitación institucional.
- Bilingüismo (Art. 61): Se deberán gestionar convenios con instituciones educativas orientados a promover la inscripción de los funcionarios y sus familias en programas de un segundo idioma.
- Apoyo Educativo Integral (Art. 54): Dentro de las mesas de actualización con la Caja de Compensación Familiar, se deben fijar nuevos compromisos que incluyan beneficios directos en materia de educación.
- Capítulo de Desarrollo Académico (Art. 51): Se debe adoptar e implementar un capítulo específico de "Desarrollo Académico e Innovación Institucional" dentro del Plan de Bienestar. Este capítulo tiene como fin la transferencia de conocimiento y la generación de valor para la entidad.
- Apoyo para Formación Posgradual a Futuro (Art. 51): Como acción de planeación a mediano plazo, se debe incorporar en la planeación y presupuesto de la vigencia 2028 mecanismos de apoyo (financieros o de tiempo) para el

acceso y permanencia de los servidores en programas de formación posgradual que tengan relación directa con las funciones del empleo y la misión de la USPEC

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

Grafico N° 20: 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 (19) capacitaciones, lo que se traduce en un avance consolidado del 90.2% sobre la meta de la vigencia.

Grafico N° 21: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026



Adicionalmente, durante el periodo, el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) consolidó un avance fundamental en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), ejecutando con éxito 18 jornadas formativas que alcanzaron una cobertura acumulada de 560 asistencias. La agenda pedagógica del periodo se caracterizó por un abordaje integral de la prevención y el bienestar, focalizando sus esfuerzos en cuatro ejes críticos: mitigación del riesgo psicosocial y convivencia laboral (comunicación armónica, resolución de conflictos y prevención de adicciones); promoción de la salud y el autocuidado (prevención cardiovascular, ITS y ergonomía en teletrabajo); fortalecimiento de la brigada de emergencias (atención de crisis emocionales y primeros respondientes); y seguridad vial (manejo defensivo). Este despliegue técnico evidencia el compromiso ineludible de la USPEC por trascender el cumplimiento normativo, consolidando una cultura organizacional orientada a la protección integral, la salud mental y el desarrollo de entornos de trabajo seguros para todos sus servidores.

- **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 tercer trimestre, se estructuró una campaña permanente de búsqueda, socialización y difusión de ofertas académicas externas, autogestinables, 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: 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 22 cursos y diplomados asociados al sector penitenciario y carcelario. Socializado mediante correo 09 de septiembre de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Diplomado: Innovación en el sector público ofertado por la ESAP, mediante correo del 31 de julio de 2026.
- Oferta segunda cohorte de la Escuela Penitenciaria Nacional EPN 2026, la cual contenía 22 cursos y diplomados asociados al sector penitenciario y carcelario. Socializado mediante correo 09 de septiembre de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Curso virtual Curso de Análisis y Visualización de Datos con Microsoft– ESAP socializado mediante correo de Talento Humano el 5 de agosto de 2026 y comunidad de Talento Humano de WhatsApp
- Diplomado de Diplomado Virtual "Innovación en el Sector Público" ESAP, mediante correo 18 de septiembre de 2026
- Oferta permanente de la Escuela Superior de Administración Pública y especialmente durante el periodo se fomentó la socialización de convenio académico con la CUN, UNITEC y Programa Servimos para servidores USPEC.

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.

Imagen N° 18: Convotarioa para postulación volundaria



. El enfoque central de esta estrategia es capitalizar el conocimiento tácito y explicito para fortalecer el aprendizaje continuo. 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° 22: Relación de los servidores y contratistas formadores durante el periodo.

Temática	Capacitador	Fecha
Cuidado y equidad en el marco de los derechos	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	31-08-2026
Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	22-09-2026
Inteligencia emocional.	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	15-09-2026
Comunicación armónica y resolución pacífica de conflictos en el entorno laboral	Hever Ascuntar/ Contratista USPEC	31-08-2026
Capacitación normativa y jurídica (Acciones Constitucionales)	Álvaro Silva	27-07-2026

	Martha Chaparro	04- 08-2026
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	16-07-2026

CONCLUSIONES

Durante el tercer trimestre de la vigencia 2026, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC) consolidó un avance estratégico y sostenido en la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Se logró un fortalecimiento y potenciar la capacidad institucional. A partir del análisis integral de los resultados obtenidos en este periodo, se derivan las siguientes conclusiones estratégicas:

Durante el tercer trimestre se ejecutaron 24 actividades de capacitación sobre el total de 64 programadas para la vigencia, lo que representa un avance porcentual del 37.5% exclusivo de este periodo. Sumado a la gestión del primer semestre, la entidad alcanza un acumulado de 53 capacitaciones realizadas, logrando un sobresaliente cumplimiento del 82.8% del plan anual. Este comportamiento demuestra una ejecución eficiente y anticipada, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales antes del cierre de la vigencia.

El PIC mantuvo un enfoque estrictamente incluyente, garantizando el acceso equitativo a la formación para servidores de todos los niveles jerárquicos (profesionales, técnicos y asistenciales), así como para funcionarios de Carrera Administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y contratistas. La optimización de modalidades virtuales e híbridas permitió vincular efectivamente a los colaboradores que se encuentran fuera de la Sede Central, rompiendo barreras geográficas. Estas acciones se vincularon directamente con el cierre progresivo de brechas técnicas y comportamentales, fortaleciendo la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Si bien los niveles de satisfacción y calidad organizativa promediaron calificaciones de excelencia (4.8 sobre 5.0), el análisis cualitativo reveló que la Entidad debe evolucionar de la cátedra magistral hacia metodologías prácticas (clínicas de casos, talleres aplicados y *role play*). Asimismo, se identificó como un reto crítico el cruce de agendas institucionales, por lo cual se establecerá un cronograma unificado en la próxima vigencia para evitar la superposición de capacitaciones con actividades operativas ineludibles.

Se continuó evidenciando una brecha recurrente entre el alto número de servidores conectados a las plataformas virtuales y la proporción que efectivamente diligencia el instrumento de evaluación y retroalimentación.

En conclusión, la gestión y administración del Plan Institucional de Capacitación en la USPEC es el puente definitivo entre la planeación estratégica y la operatividad. Asegura que los servidores públicos y colaboradores cuenten con las herramientas técnicas, jurídicas y conductuales necesarias para ejercer su cargo, protegiendo los recursos del Estado y sirviendo a la ciudadanía bajo irrestrictos estándares de probidad, eficiencia y calidad humana.

Link para repositorio la gestión del Plan Institucional de Capacitación PIC- tercer trimestre 2026:

https://drive.google.com/drive/folders/1ILYVmig2LymNOR91hlMZqak_RY7OLYr_?usp=drive_link

ALEJANDRO MONTERO RUIZ
Subdirector Administrativo (E)

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

Revisó: Jackeline Alvares Estupiñan - Coordinadora Grupo Talento Humano