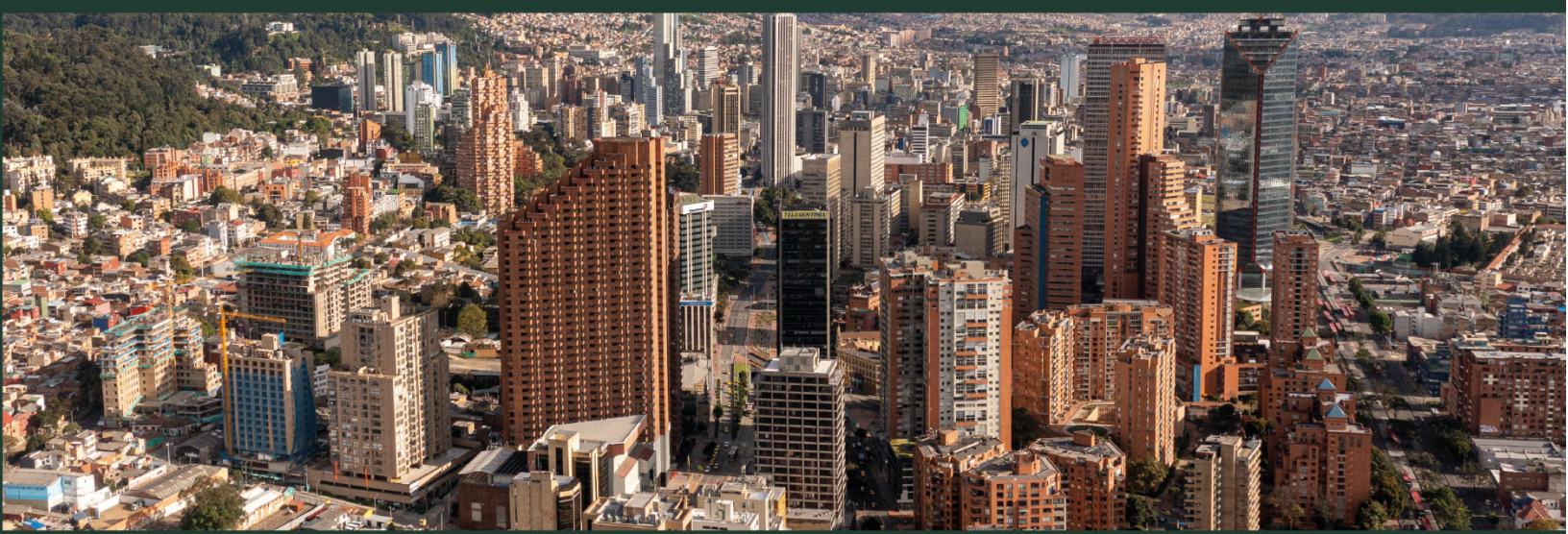




ESTRATEGIA COMUNICACIÓN INTERNA 2026

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Oficina Asesora de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales

Marzo 2026



UAESP



INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan Estratégico de Comunicaciones Institucional 2026, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP, proyecta fortalecer su cultura organizacional basada en la eficiencia, la calidad del servicio y el compromiso con la ciudad. Para lograrlo en el marco del modelo de relacionamiento institucional, resulta fundamental promover la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales como ejes transversales del comportamiento organizacional para los funcionarios, contratistas y colaboradores de la entidad

La comunicación interna se convierte en un instrumento estratégico para generar sentido de pertenencia, coherencia institucional y alineación entre el propósito misional y las actuaciones diarias de los servidores públicos y contratistas permitiendo dar a conocer la gestión institucional interna desarrollada por las áreas transversales, de apoyo y misional.

La presente estrategia articula comunicación, talento humano y liderazgo institucional para convertir los valores en prácticas cotidianas visibles, medibles y sostenibles, contribuyendo así al fortalecimiento institucional y al servicio responsable con la ciudadanía y la ciudad.

OBJETIVO

Contribuir y hacer seguimiento a las actividades en la UAESP que permitan el fortalecimiento de las prácticas, promoviendo una gestión pública más transparente, participativa y orientada al servicio de los ciudadanos.

ALCANCE

La presente Estrategia de Comunicación Interna institucional de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP tiene alcance institucional y aplica a todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas y directivos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación o nivel jerárquico.

MARCO ESTRATÉGICO

Enfoque

El enfoque estratégico establece la orientación conceptual bajo la cual se diseñan las acciones comunicativas.

Cultura organizacional orientada a resultados: Promueve comportamientos alineados con la eficiencia, la calidad y el cumplimiento de metas institucionales.

Servicio público como propósito superior: Reafirma que cada acción interna impacta directa o indirectamente en la ciudadanía.

Integridad como principio transversal: Garantiza coherencia entre discurso institucional y comportamiento organizacional.

Comunicación como herramienta de transformación cultural: No se limita a informar, sino que busca generar apropiación y cambio de conducta.

Este enfoque permite que la comunicación interna trascienda lo operativo y se convierta en instrumento estratégico de fortalecimiento institucional.

Principios Orientadores

Los principios orientadores establecen los criterios bajo los cuales se diseñarán, implementarán y evaluarán las acciones comunicativas.

Claridad y coherencia: Los mensajes deben ser comprensibles, consistentes y alineados con la misión institucional y el marco normativo.

Participación activa: Se promueve la interacción, el diálogo y la construcción colectiva de la cultura organizacional.

Comunicación bidireccional: La estrategia contempla mecanismos de retroalimentación que permitan escuchar a los servidores y fortalecer la confianza interna.

Enfoque pedagógico: Los contenidos no solo informan, sino que explican, contextualizan y ejemplifican la aplicación práctica de los valores.

Medición y mejora continua: Toda acción comunicativa debe contar con indicadores que permitan evaluar su impacto y realizar ajustes estratégicos.

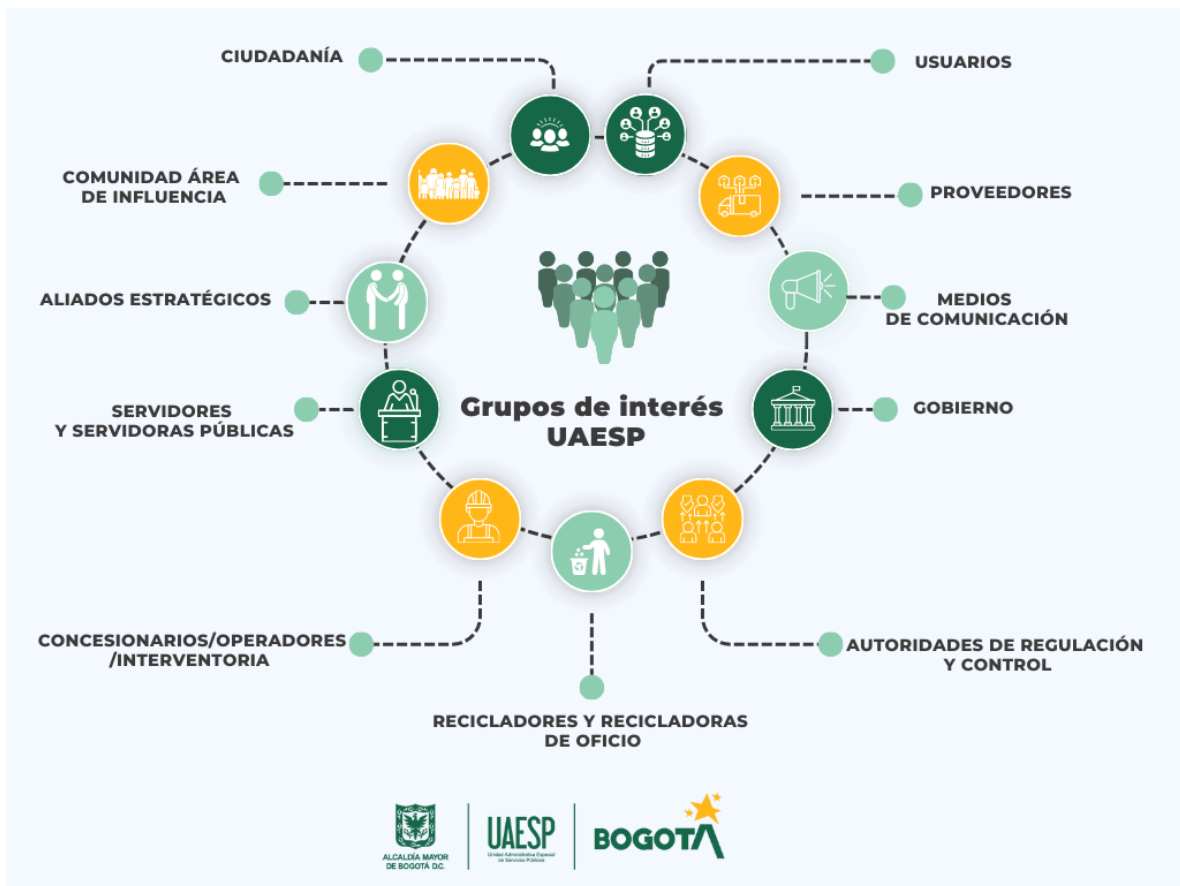
MARCO NORMATIVO

NORMA	EPÍGRAFE
-------	----------

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1712 de 6 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Acuerdo Distrital 927 de 7 de junio de 2024	Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024–2027 ‘Bogotá Camina Segura.

PUBLICO OBJETIVO

En cumplimiento al Modelo de Relacionamiento institucional 2025-2026 desde el proceso de Gestión de las comunicaciones el procedimiento de comunicación interna se articulan las acciones y actividades establecidas para la vigencia al grupo de interés de Servidores y servidoras públicas



Fuente: Modelo de relacionamiento UAESP 2025-2026

EJES ESTRATÉGICOS

Eje 1: Apropiación de los lineamientos y actividades de los planes y programas de plan estratégico del talento humano

- Explicación clara y práctica
- Casos reales aplicados al contexto UAESP.
- La integridad en acción
- Código de integridad
- Promoción del trabajo colaborativo.
- Comunicación respetuosa y asertiva.
- Espacios de escucha activa.

Eje 2: Cultura de Servicio y Calidad

- Buenas prácticas centradas en la ciudadanía.
- Historias internas de impacto positivo.
- Reconocimiento a equipos destacados.

Eje 3: Compromiso Ambiental y Ciudad

- Mensajes sobre sostenibilidad.
- Buenas prácticas ambientales en oficina establecidas en los planes ambientales.
- Conexión entre misión institucional y cuidado de Bogotá.

Eje 4: Planeación y MIPG

- Auditorías y certificaciones
- Planes, políticas y estrategias institucionales
- Modelo Integrado de Planeación y gestión
- Políticas públicas

- Sistema Integrado de Gestión

ESTRATEGIA DE CONTENIDOS

La información que se socializará sobre los temas establecidos en los ejes, deberán ser solicitados, formulados y remitidos por los enlaces o líderes de cada uno de los procesos estratégicos, transversales y de mejora, los cuales serán implementados en cada uno de los tipos de herramientas habilitados para la creación de contenido institucional interno:



Fuente: Propia

Estas herramientas se publicarán para los canales de comunicación interna:

- Intranet institucional.

- Correo masivo interno.
- Pantallas digitales.
- Reuniones internas.
- Espacios de inducción.
- Eventos institucionales.



UAESP

