



INFORME

TERCER TRIMESTRE 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Septiembre 2024

Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Antonio Porras Álvarez

Yira Bolaños Enríquez

Hernando Manuel Manjarrés

Jorge Alexis Rodríguez

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

María José Barrera Rangel

Paola Andrea Manchego

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Ariadna Rodríguez Verdugo

Víctor Julio Moreno Monsalve

Equipo de trabajo

Diana Arenas

Karen Niño Ramírez

*Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera –
Talento Humano para la formulación del Plan*

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
1. Estructura del plan	6
1.1 Análisis cualitativo y rutas:	8
2. Cumplimiento de actividades del trimestre:	13
2.1 Análisis cualitativo:	16
3. Análisis cuantitativo	16
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora	18

Gráficas

Gráfica 1: Rutas Clima Laboral	7
Gráfica 2: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre	8
Gráfica 3: Nivel de Satisfacción.....	17
Gráfica 4: Asistencia por Género.....	19
Gráfica 5: Cumplimiento Tercer Trimestre	19

Ilustraciones

Ilustración 1: Logo Bienestar	6
Ilustración 2: Organización del Tiempo y Manejo del Estrés	9
Ilustración 3: Reconocimiento a la UAESP	11
Ilustración 4: reconocimiento a la UAESP	11
Ilustración 5: Guía para Establecer Metas	12

Tablas

Tabla 1: Rutas Clima Laboral	7
Tabla 2: Actividades del Trimestre	13
Tabla 3: Análisis del Impacto	16
Tabla 4: Ejecución Tercer Trimestre	20

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG indica que la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro de este, considerando que los servidores públicos son lo más importante en la gestión del servicio público, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la buena gestión de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior se requiere que la Gestión del Talento Humano sea estratégica, por tanto, debe contar con un conjunto de “lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo”.

En cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, la UAESP formula el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional, a través del cual pretende gestionar de forma integral el Talento Humano de la entidad, respondiendo a las necesidades y expectativas de los/as funcionarios/as de tal manera que se brinden acciones que aporten en el bienestar y en sus áreas de ajuste (personal, familiar, social, laboral, recreativa, entre otras).

Ilustración 1: Logo Bienestar



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

1. ESTRUCTURA DEL PLAN

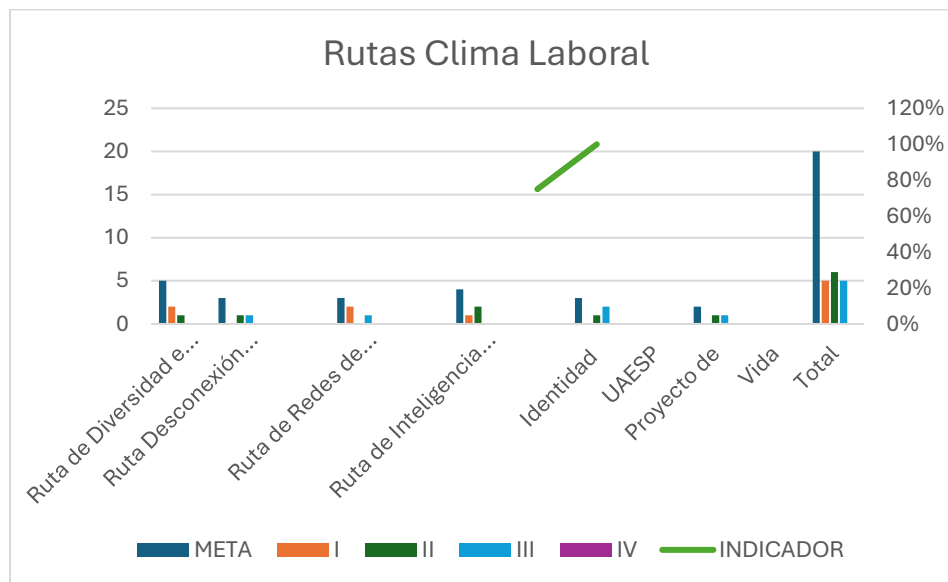
Desde el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se gestionan actividades desde las siguientes rutas, considerando que un excelente clima laboral es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno: 1) Ruta de diversidad e inclusión. 2) Ruta de desconexión laboral. 3) Ruta de redes de apoyo. 4) Ruta de inteligencia emocional. 5) Ruta de identidad UAESP. 6) Ruta de Proyecto de vida. A continuación, se relacionan las rutas en las que se realizaron actividades durante el trimestre:

Tabla 1: Rutas Clima Laboral

COMPONENTE	META	I	II	III	IV	INDICADOR
Ruta de Diversidad e Inclusión	5	2	1	0		60%
Ruta Desconexión Laboral	3	0	1	1		66%
Ruta de Redes de Apoyo	3	2	0	1		100%
Ruta de Inteligencia Emocional	4	1	2	0		75%
Identidad UAESP	3	0	1	2		100%
Proyecto de Vida	2	0	1	1		100%
Total	20	5	6	5		80%

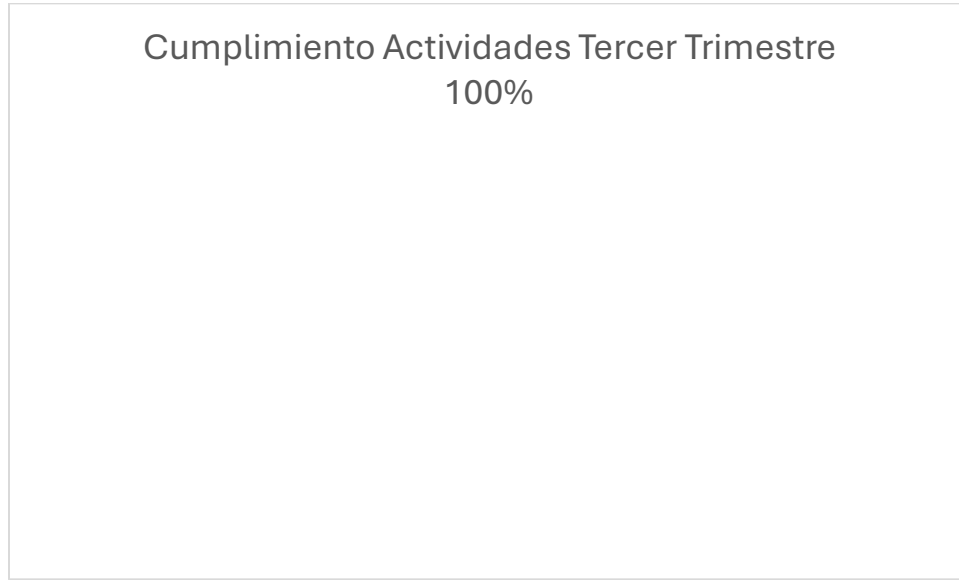
Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1: Rutas Clima Laboral



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano.

Gráfica 2: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano.

Durante el segundo trimestre, se dio cumplimiento a todas las actividades planeadas, de acuerdo con el cronograma establecido y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 31 de enero del 2024.

1.1 ANÁLISIS CUALITATIVO Y RUTAS:

RUTA 2. Desconexión Laboral

Esta ruta busca atender las necesidades de desconexión laboral, la promoción de herramientas que faciliten la administración del tiempo y la implementación de ecosistemas digitales, para dar un equilibrio entre la vida personal familiar y

laboral de nuestros colaboradores/as. Lo anterior para así regular y promover la desconexión laboral de los/as funcionarios/as de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP según las directrices legales de la Ley 2191 que regula la desconexión laboral con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Esta ruta fue fortalecida a través de la capacitación “Organización del tiempo, manejo del estrés” que se realiza con el fin de fomentar un equilibrio entre la vida personal y profesional. Al enseñar técnicas para gestionar el tiempo y reducir el estrés, se busca ayudar a al personal a establecer límites saludables en su jornada laboral, promoviendo así momentos de desconexión que son esenciales para su bienestar. Esta formación no solo mejora la calidad de vida de los funcionarios, sino que también potencia su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Se contó con la participación de 44 personas.

Ilustración 2: Organización del Tiempo y Manejo del Estrés



Capacitación virtual

**Organización del tiempo,
manejo del estrés**

(riesgo psicosocial)

30 de julio
10:00 a.m. a 11:00 a.m.

Ingresa AQUÍ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | UAESP | BOGOTÁ

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

RUTA 5. Identidad UAESP

En esta ruta se busca fortalecer la cadena de valor del quehacer de los colaboradores/as y la misionalidad de la entidad, impactando así en la cultura UAESP generando espacios en los que se incentive la unión laboral, el trabajo en equipo y el reconocimiento de las personas y sus aportes a las metas estratégicas de la entidad, para así identificar puntos de encuentro en el quehacer laboral.

Se divulga de manera masiva el reconocimiento recibido por la UAESP por segundo año consecutivo con el Sello de Oro, destacando su labor como entidad promotora de iniciativas que fomentan la conciencia sobre seguridad vial y movilidad sostenible. Este reconocimiento resalta el compromiso de la UAESP en implementar programas y acciones que educan a la comunidad sobre la importancia de la seguridad en las vías y la promoción de transportes responsables.

Ilustración 3: Reconocimiento a la UAESP



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

También se hace divulgación del reconocimiento recibido por la UAESP por su compromiso en fomentar una ciudad más limpia y consciente del cuidado del medio ambiente durante la entrega de los premios al Trabajo en Bici y la II Bienal de Estacionamientos de Micromovilidad, en el marco de la XVII Semana de la Bici, organizada por la Secretaría de Movilidad. Este reconocimiento destaca las iniciativas de la UAESP que promueven prácticas sostenibles y el uso de alternativas de transporte ecológicas, reafirmando su dedicación a mejorar la calidad del entorno urbano y a incentivar una cultura de movilidad responsable entre los ciudadanos.

Ilustración 4: reconocimiento a la UAESP



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

RUTA 6. Proyecto de Vida

Esta ruta busca brindar herramientas a los colaboradores/as para la construcción de metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo. Establecer estas metas no solo les proporciona dirección y claridad en sus objetivos individuales, sino que también fomenta la motivación intrínseca y la autoconfianza. Además, les ayuda a alinear sus acciones diarias con sus aspiraciones a largo plazo.

Se divulgaron una piezas comunicativas con estrategias para establecer metas efectivas, con el objetivo de fortalecer estas habilidades en los funcionarios. Estos consejos buscan guiar a los empleados en la formulación de objetivos claros y alcanzables, fomentando un enfoque estructurado que facilite su cumplimiento y contribuya al desarrollo personal y profesional.

Ilustración 5: Guía para Establecer Metas

GUÍA PRÁCTICA PARA ESTABLECER METAS	GUÍA PRÁCTICA PARA ESTABLECER METAS	GUÍA PRÁCTICA PARA ESTABLECER METAS
Divide tu meta en objetivos más pequeños: Para evitar sentirte abrumado por la magnitud de tu meta, divide el proceso en objetivos más pequeños y alcanzables. Por ejemplo, si quieres aprender francés, podrías establecer objetivos como "Aprender los números del 1 al 100 en dos semanas" o "Aprender a presentarse en francés en un mes".	Define tu meta: Piensa en aquello que deseas lograr y define tu meta de forma clara y específica. Por ejemplo, si quieres aprender un nuevo idioma, tu meta podría ser "Aprender a hablar francés con fluidez en un plazo de un año".	Evalúa tu progreso: Mide tu progreso periódicamente y haz ajustes según sea necesario. Si notas que no estás avanzando al ritmo que te habías propuesto, es momento de revisar tu plan de acción e identificar posibles obstáculos que debas superar.
Crea un plan de acción: Define las acciones concretas que debes realizar para alcanzar tus objetivos. Por ejemplo, si quieres aprender los números del 1 al 100 en dos semanas, podrías planificar estudiar 30 minutos al día y hacer ejercicios de práctica.	Establece un plazo: Define un plazo realista para alcanzar tu meta. En el ejemplo anterior, el plazo es de un año, pero podría variar según la dificultad de la meta.	

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades del Trimestre

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Socialización logros y buenas prácticas a de las áreas. Divulgación reconocimiento o Sello de Oro recibido por la UAESP (julio 24)	La actividad se realiza con el objetivo de promover el sentido de pertenencia y orgullo por la UAESP, reconociendo los logros alcanzados y fortaleciendo la identidad institucional.	Planta y contratistas	Planta y contratistas	Divulgación vía correo electrónico con alcance a personal de planta y contratistas
Capacitación: Organización del tiempo y manejo del	La actividad se realiza con el fin de fomentar un equilibrio entre	40	44	Invitación abierta para todos/as los/as

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
estrés. (julio 30)	la vida personal y profesional..			servidores/as y contratistas
Divulgación pieza comunicativa: Guía para establecer metas (julio 27 y 29)	La divulgación se realiza con el fin de ayudar a los funcionarios a establecer metas efectivas como parte de su p	154	154	Se realizó lanzamiento de la pieza comunicativa vía correo electrónico con alcance a funcionarios y contratistas.
Divulgación pieza "Conoce el COPASST" (agosto 30)	Promover la conciencia y el conocimiento sobre la importancia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) a través de una pieza comunicativa	154	154	Divulgación masiva a todos/as los/as servidores/as y contratistas.
Capacitación "Prevención de violencias basadas en género". (septiembre 24)	"Promover la prevención de violencias basadas en género en la UAESP, capacitando al personal en estrategias efectivas y prácticas inclusivas que	25	22	Se realizó jornada de capacitación virtual el día 24 de septiembre con la asistencia de 21 personas entre servidores/as y contratistas.

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	fomenten un ambiente de respeto y equidad en el trabajo."			
Divulgación "Reconocimiento a la UAESP"	Divulgar el reconocimiento otorgado a la UAESP en la segunda Bienal de Estacionamientos de Micromovilidad, destacando la importancia de esta distinción en la promoción de prácticas sostenibles y la innovación en el transporte urbano, así como su compromiso con la movilidad eficiente y responsable	35	12	Se realizó lanzamiento de la pieza comunicativa vía correo electrónico con alcance a funcionarios y contratistas.

Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

La participación en las actividades refleja respaldo y aceptación por parte de los contratistas y servidores/as públicos hacia las iniciativas implementadas por el programa de clima laboral de la entidad. Durante el segundo trimestre, la asistencia de 93 servidores/as públicos/as destaca el alcance de estas actividades, indicando una efectiva comunicación y accesibilidad dentro de la entidad.

Esta participación, desde una perspectiva cualitativa, puede interpretarse como un indicativo de satisfacción y compromiso por parte de los participantes hacia las actividades de bienestar. Este compromiso potencialmente conlleva beneficios palpables, como la mejora del ambiente laboral, la reducción del estrés y la promoción de estilos de vida más saludables entre los colaboradores de la UAESP.

3. ANÁLISIS DEL IMPACTO

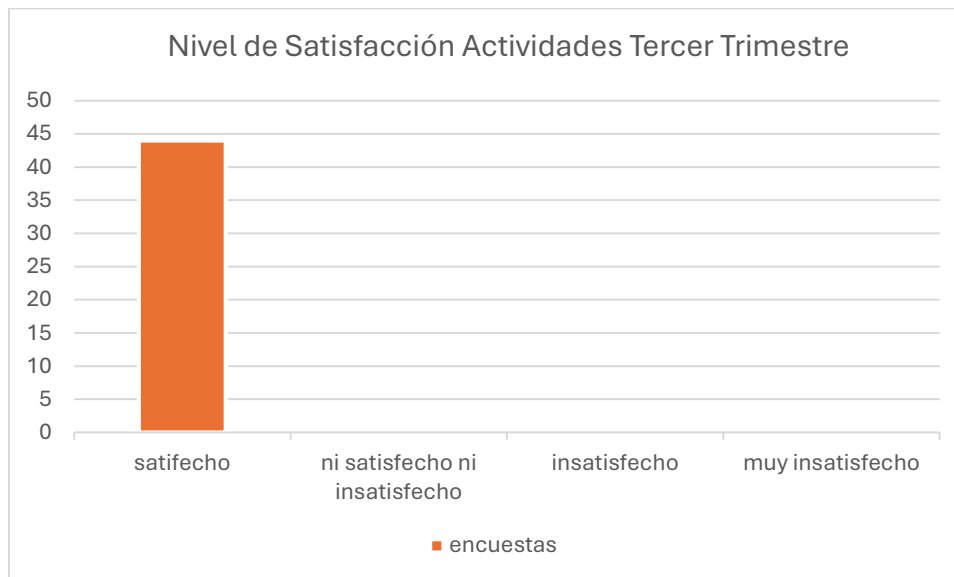
Tabla 3: Análisis del Impacto

ACTIVIDAD	N° ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
Capacitación: Organización del tiempo y manejo del estrés	44	44	0	Los temas abordados son muy útiles y aplicables en la vida diaria. El facilitador demostró un dominio del contenido. Herramientas que mejoran la

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
				productividad.

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Gráfica 3: Nivel de Satisfacción



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Se presenta un análisis sobre los niveles de satisfacción del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional de la UAESP, basado en las encuestas realizadas a servidores/as y contratistas tras cada actividad. Entre julio y septiembre, 66 personas participaron en la encuesta, proporcionando una perspectiva completa sobre la percepción de los colaboradores/as respecto a las actividades y jornadas del primer trimestre. Los resultados destacan comentarios positivos como: “Las actividades fueron muy inspiradoras y las presentaciones fueron claras y efectivas”, “La jornada fue apropiada; es fundamental reconocer y gestionar nuestras emociones con respeto”, “Esta actividad didáctica nos ayuda a recordar conceptos clave que son relevantes en nuestro entorno laboral”, “Los temas tratados fueron interesantes y pueden generar grandes beneficios”, y “Agradezco las capacitaciones ofrecidas”.

4. CONCLUSIONES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA LA MEJORA

- ❖ En el programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Trimestre III de la vigencia 2024, se programaron 5 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- ❖ En el tercer trimestre, se evidenció un compromiso significativo de la comunidad laboral con las actividades realizadas, lo que sugiere una recepción positiva hacia las iniciativas diseñadas para mejorar el clima laboral. La participación refleja un interés y aceptación considerables de las propuestas, lo que contribuye a fortalecer la percepción sobre la efectividad del programa en desarrollo.
- ❖ Asegurar la equidad y accesibilidad de las actividades para todos los colaboradores, sin importar su ubicación o circunstancias individuales, representa un desafío importante. Este reto se ve acentuado por el aumento del teletrabajo y la disminución de la presencia física del personal, lo que limita la participación en las iniciativas del programa de clima laboral y cultura organizacional.
- ❖ La participación de los colaboradores en estas actividades demuestra compromiso con la mejora del ambiente laboral y la consolidación de la cultura organizacional, amplificando el impacto positivo del programa en la entidad. Sin embargo, la implementación efectiva de estas actividades también enfrenta retos significativos relacionados con la asignación de recursos, tanto financieros como humanos, especialmente en un contexto de restricciones presupuestarias y de personal.

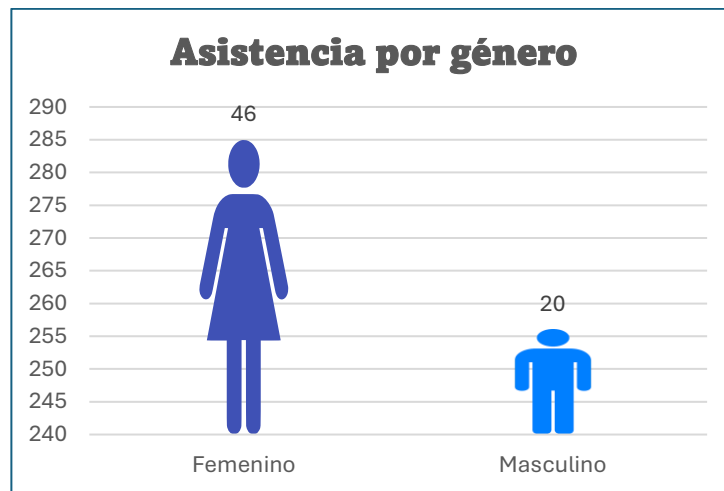
Asistencia

El total de asistencia a las actividades ejecutadas en Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional durante el tercer trimestre fue de 66 colaboradores/as

en la vigencia del 2024.

De acuerdo con la información obtenida el tercer trimestre, se identifica que se realizaron jornadas de clima laboral de forma remota, con la participación de 46 mujeres y 20 hombres tanto contratistas como personal de planta vinculados/as a la UAESP.

Gráfica 4: Asistencia por Género



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

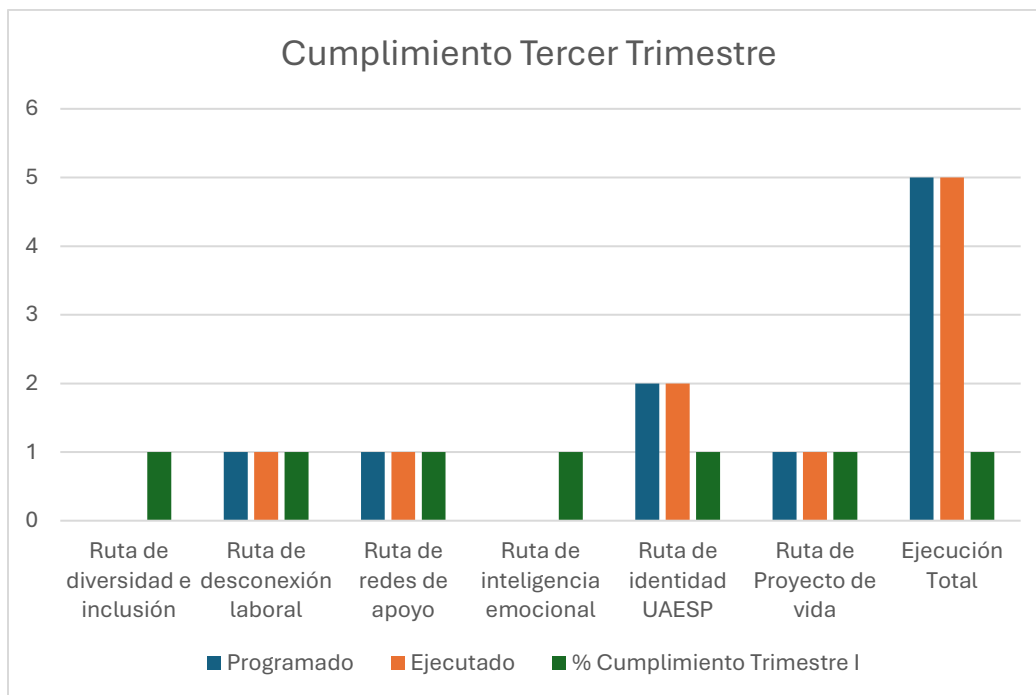
Número de horas / actividades de bienestar:

Las actividades ejecutadas en el tercer trimestre de la vigencia del 2024 representaron 2 horas en las que participaron 66 colaboradores/as de la UAESP.

Cumplimiento:

Durante el tercer trimestre, se ejecutaron las 5 actividades programadas, dando un cumplimiento esperado del 100%. Es importante resaltar que, se llevaron a cabo en las fechas estipuladas y sin ninguna novedad.

Gráfica 5: Cumplimiento Tercer Trimestre



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Tabla 4: Ejecución Tercer Trimestre

Programa	Programado	Ejecutado	% Cumplimiento Trimestre I
Ruta de diversidad e inclusión	0	0	100%
Ruta de desconexión laboral	1	1	100%
Ruta de redes de apoyo	1	1	100%
Ruta de inteligencia emocional	0	0	100%
Ruta de identidad UAESP	2	2	100%
Ruta de Proyecto de vida	1	1	100%
Ejecución Total	5	5	100%

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano



UAESP





UAESP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

