



INFORME

PRIMER TRIMESTRE 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CLIMA LABORAL

ABRIL 2024

Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Miguel Antonio Jiménez Portela

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Miguel Antonio Jiménez Portela

Antonio Porras Álvarez

Adrián Humberto Herazo Castro

Hernando Manuel Manjarrés

César Mauricio Beltrán López

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Yesly Alexandra Roa Mendoza

Paola Andrea Manchego

Yira Bolaños Enríquez (E)

Myriam Yanneth Gonzalez Gutiérrez (E)

Jorge Alexander Cardozo

Equipo de trabajo

Sebastián España

Stefanny Johanna Hernández Silva

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:	11
2.1 Análisis cualitativo:	13
3. Análisis cuantitativo	14
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora.....	16

TABLA DE CONTENIDO

Tablas

Tabla 1 Rutas del programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional	7
Tabla 2 Actividades del Trimestre	12
Tabla 3 Resultados de encuestas de satisfacción	14
Tabla 4 Actividades programadas.....	19

Gráficas

Gráfica 1 Porcentaje de cumplimiento Trimestral	7
Gráfica 2 Actividades y Participantes	13
Gráfica 3 Niveles de Satisfacción	15
Gráfica 4 Participantes primer trimestre	17
Gráfica 5 Participación por género	18
Gráfica 6 Cumplimiento Actividades	19

Ilustraciones

Ilustración 1 Conmemoración día de la mujer	9
Ilustración 2 Redes de Apoyo	10
Ilustración 3 Ruta inteligencia emocional	11

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).



1. ESTRUCTURA DEL PLAN

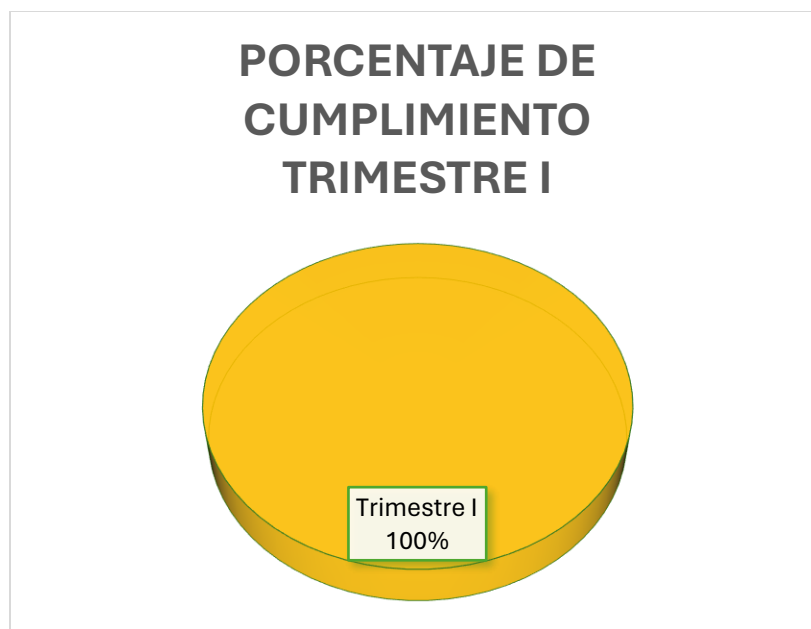
Desde el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se gestionan actividades des de las siguientes rutas, considerando que un excelente clima laboral es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los 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 los que se realizaron actividades durante el trimestre:

Tabla 1 Rutas del programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional

COMPONENTE	META	I	II	III	IV	INDICADOR
Ruta de Diversidad e Inclusión	5	2				40%
Ruta Desconexión Laboral	3					0%
Ruta de Redes de Apoyo	3	2				66%
Ruta de Inteligencia Emocional	4	1				25%
Identidad UAESP	3					0%
Proyecto de Vida	2					0%
Total	20	5				25%

Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1 Porcentaje de cumplimiento Trimestral



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano.

Durante el primer 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 1. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La planificación y ejecución de una ruta de diversidad e inclusión en el programa de clima laboral y cultura organizacional de la UAESP trae consigo una serie de beneficios al sensibilizar sobre conceptos clave para la equidad y el enfoque de género a bordando temas relacionados con los derechos de las mujeres se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y empoderado para todos/as los/as colaboradores/as de la entidad.

Sensibilizando sobre la diversidad y la inclusión permite que los/as servidores/as públicos/as y contratistas reconozcan y valoren las diferencias individuales, promoviendo así un mayor sentido de pertenencia y aceptación dentro de la entidad. Comprendiendo y respetando las diversas identidades y experiencias de género, se fortalece la autoestima y la autoconfianza de los/as colaboradores/as, desde esta perspectiva se construyen en la UAESP ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Además, al haber abordado temas relacionados con los derechos de las mujeres, se ha promovido la igualdad de género y se han desafiado los estereotipos y prejuicios en los contextos laborales. Contribuyendo de esta manera la eliminación de barreras que podrían limitar el avance profesional y personal de los/as colaboradores de la entidad.

Esta ruta se fortaleció en el marco de la conmemoración del día de la mujer; a través de charla de sensibilización de los derechos de las mujeres dictado por la Secretaría de la Mujer

Ilustración 1 Conmemoración día de la mujer



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

RUTA 3. Redes de Apoyo

La implementación de una ruta de redes de apoyo en el programa de clima laboral y cultura tiene como objetivo promover y socializar las redes de apoyo internas, creando un ambiente donde los/as colaboradores tienen acceso a diferentes canales de atención en momentos que los requieran, aportando positivamente en su bienestar físico, emocional y psicológico.

Contextualizar y promocionar dicha información proporciona un sentido de seguridad y protección, al saber que cuentan con recursos y personas a las que pueden recurrir en momentos de necesidad de tal forma se previene el estrés y la ansiedad asociados con los desafíos laborales o personales, y se promueve una sensación de confianza y apoyo dentro de la entidad.

Desde una perspectiva psicológica, la socialización de estas redes de apoyo contribuye en la consolidación de una cultura organizacional que valora y prioriza el bienestar colectivo. Al fomentar un ambiente donde se reconozcan y aborden las necesidades personales y laborales se promueve un mayor compromiso, satisfacción y lealtad hacia la institución.

Esta ruta se materializó a través de cartilla divulgada por correo electrónico masivo, enviado a todas las personas de la UAESP en el mes de marzo; con el fin de dar a conocer redes de apoyo internas y externas

Ilustración 2 Redes de Apoyo



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

RUTA 4. Inteligencia Emocional

La ruta de inteligencia emocional en el programa de clima laboral y cultura organizacional de la UAESP tiene como objetivo promover el conocimiento y la gestión de las emociones proporcionándoles a los/as colaboradores herramientas efectivas para comprender y manejar su sentir de una forma saludable en situaciones laborales y personales.

El conocimiento de cómo identificar y gestionar las emociones en situaciones específicas es fundamental para promover el bienestar emocional y psicológico en la entidad trabajando en la promoción de hábitos de vida saludable fomentando la autoconciencia emocional y previniendo el estrés laboral desde los tips recomendados como la práctica de llevar un diario de emociones es una herramienta poderosa que ayuda a identificar y comprender las emociones de

manera más profundas, registrando sus experiencias, los empleados llegan a identificar patrones, desencadenantes y respuestas emocionales, lo que les permite desarrollar estrategias efectivas para manejarlas de manera constructiva.

Adicionalmente, la práctica de la autorreflexión es una herramienta clave para disminuir las sensaciones y pensamientos negativos asociados con el estrés laboral. Al reflexionar sobre sus emociones, pensamientos y comportamientos, los/as colaboradores/as identifican y desafiar creencias irracionales o distorsiones cognitivas que puedan estar contribuyendo al estrés y la ansiedad.

Con el fin de reforzar esta ruta se realizó sensibilización presencial con los pasos principales para gestionar las emociones y un juego lúdico golosa para reforzar la interiorización de estos.

Ilustración 3 Ruta inteligencia emocional



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

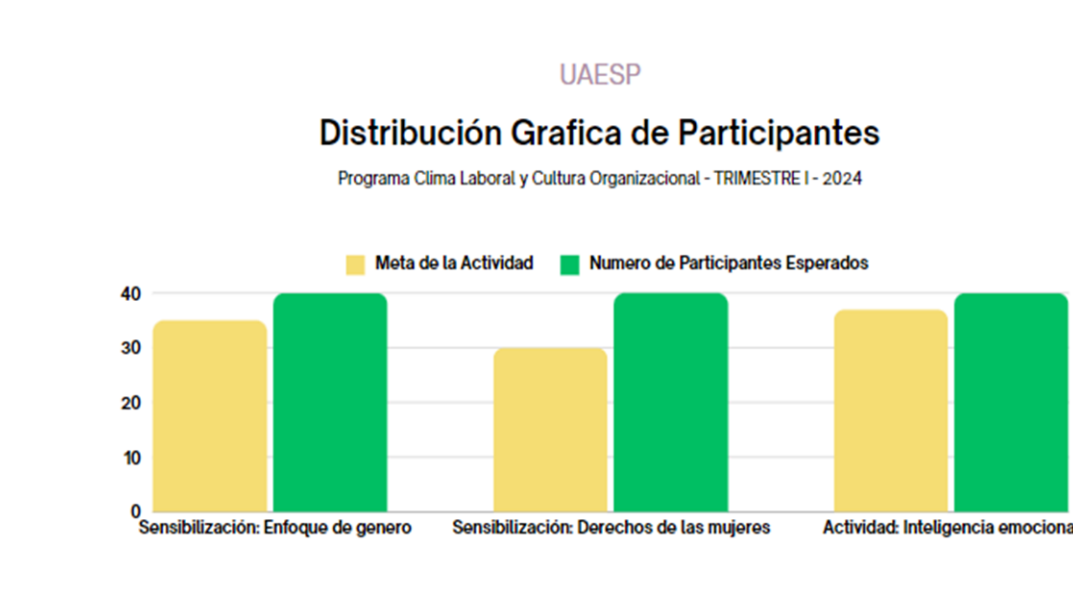
2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2 Actividades del Trimestre

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES ESPERADOS	OBSERVACIONES
Sensibilización conceptos clave para la equidad y enfoque de género	Sensibilizar y promover conocimientos de género en los/as colaboradores/as de la UAESP	40	35	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Sensibilización Hablemos de los derechos de las mujeres	Generar un espacio de sensibilización y capacitación a las mujeres de la UAESP conforme a directrices distritales.	40	30	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Redes de apoyo	Construcción y divulgación de cartillas de rutas de atención psicosocial y cartilla de rutas de apoyo internas con un alcance a servidores/as y contratistas de la UAESP.	162	162	Se realizó divulgación de cartillas por página web de la intranet y correo masivo con un alcance a servidores/as y contratistas.
Actividad de sensibilización presencial: Inteligencia emocional	Sensibilizar y brindar herramientas para la gestión de las emociones a los/as colaboradores/as de la UAESP	40	37	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas

Fuente Construcción propia proceso de Talento Humano

Gráfica 2 Actividades y Participantes



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

El análisis cualitativo del cumplimiento de las actividades del trimestre, con una participación del 88% en relación con el número esperado de participantes, refleja un sólido compromiso y aceptación por parte de la comunidad de contratistas, servidores públicos hacia las iniciativas del programa de clima laboral implementadas por la entidad.

El hecho de que se haya logrado una participación del 88% indica un alto nivel de interés y disposición por parte de los colaboradores para involucrarse en las actividades propuestas durante el primer trimestre desde el programa de clima laboral y cultura organizacional. Esta alta tasa de participación sugiere que las

iniciativas del programa fueron percibidas como valiosas y relevantes por la comunidad laboral, lo que refuerza su impacto positivo en el compromiso de la entidad con la mejora constante de sus ambientes laborales.

La participación de 102 servidores/as públicos/as durante el primer trimestre muestra un alcance significativo de las actividades, demostrando que estas fueron comunicadas de manera efectiva y fueron accesibles para una amplia gama de personas dentro de la entidad.

Desde un punto de vista cualitativo, la alta participación puede interpretarse como un indicador de satisfacción y compromiso por parte de los participantes en las actividades de bienestar. Esto puede traducirse en beneficios tangibles, como una mejora en el clima laboral, la reducción del estrés y la promoción de estilos de vida más saludables entre los colaboradores de la UAESP.

3. ANÁLISIS DEL IMPACTO

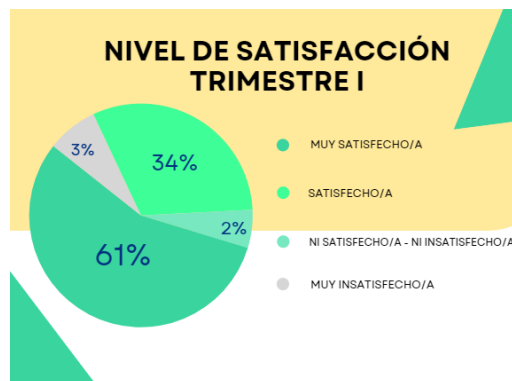
Tabla 3 Resultados de encuestas de satisfacción

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
Sensibilización conceptos clave para la equidad y enfoque de género	16	15	1	Los participantes expresan que la información socializada durante el espacio es vital para su crecimiento

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
				personal y profesional
Sensibilización Hablemos de los Derechos de las Mujeres	12	11	1	Las participantes mencionan que el espacio fue muy enriquecedor y con información adecuada para el día y para todos los asistentes.
Actividad de sensibilización presencial: Inteligencia emocional	37	36	1	Los asistentes manifiestan que fue un espacio diverso donde se tenía el acceso a diferentes servicios.

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Gráfica 3 Niveles de Satisfacción



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Se presenta un análisis de los niveles de satisfacción del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAESP, basado en las encuestas realizadas por servidores/as y contratistas después de cada actividad, es importante resaltar que durante enero febrero y marzo 65 personas respondieron la encuesta de satisfacción, estos resultados ofrecen una visión integral de la percepción de los colaboradores/as frente a las actividades y jornadas realizadas en el primer trimestre, es importante resaltar que se obtuvieron comentarios positivos como: “Espacios ilustrativos y presentaciones asertivas”, “Me encantó la jornada, siempre es importante reconocer y sentir nuestras emociones desde el respeto”, “Es una actividad didáctica que nos ayuda a recordar significados importantes para el día a día en el ámbito laboral.”, “La actividad trata temas muy interesantes, su conocimiento puede traer muchos beneficios”. “Gracias por sus capacitaciones”.

4. CONCLUSIONES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA LA MEJORA

- ❖ En el programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Trimestre I de la vigencia 2024, se programaron 5 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- ❖ El análisis cualitativo del cumplimiento de las actividades durante el trimestre demuestra una participación sólida y comprometida de la comunidad laboral, lo que sugiere una recepción favorable de las iniciativas de clima laboral implementadas.
- ❖ La alta participación, representada por el 88% conforme a el número de participantes esperado esto nos indica un alto nivel de interés y aceptación de las actividades propuestas, refuerza la percepción positiva de la efectividad del programa.
- ❖ Las actividades evaluadas tuvieron un alto nivel de satisfacción, se mejorarán las observaciones realizadas por los colaboradores/as que participaron en las actividades sin embargo optimizar el tiempo de

respuesta en el diligenciamiento de la encuesta tendría como beneficio que una mayor cantidad de respuestas por parte de los/as colaboradores de la UAESP.

- ❖ La implicación activa de la comunidad laboral en las actividades de clima laboral y cultura organizacional refleja un compromiso continuo con la mejora del ambiente laboral y la cultura organizacional, lo que fortalece el impacto positivo del programa en la entidad.
- ❖ La implementación de actividades de clima laboral puede requerir recursos financieros y de personal, lo que podría representar un desafío, ya que el programa cuenta con limitaciones presupuestarias y de personal.
- ❖ Garantizar que todas las actividades sean equitativas y accesibles para todos los/as colaboradores/as, independientemente de su ubicación, horario o necesidades individuales, representa un reto ya que en los modelos de teletrabajo y la sobre carga por la baja presencia de personal impide la participación en las actividades que se desarrollan desde el programa de clima laboral y cultura organizacional en la UAESP.

Asistencia

El total de asistencia a las actividades ejecutadas en Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el primer trimestre fue de 102 colaboradores/as en la vigencia del 2024.

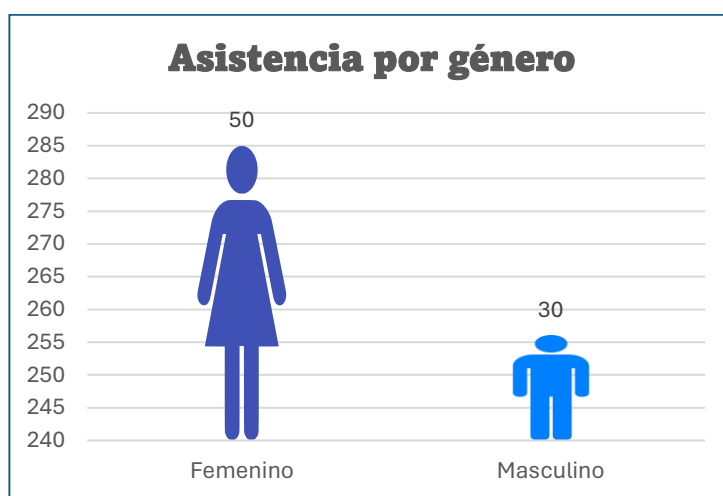
Gráfica 4 Participantes primer trimestre



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

De acuerdo con la información obtenida el primer trimestre, se identifica que se realizaron jornadas de clima laboral de forma presencial y remota, con la participación de 50 mujeres y 30 hombres tanto contratistas como personal de planta vinculados/as a la UAESP.

Gráfica 5 Participación por género



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Número de horas / actividades de bienestar:

Las actividades ejecutadas en el primer trimestre de la vigencia del 2024 representaron 6,5 horas en las que participaron 102 colaboradores/as de la UAESP.

Cumplimiento:

Durante el primer 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 6 Cumplimiento Actividades



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Tabla 4 Actividades programadas

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

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano



UAESP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

