



INFORME

SEGUNDO TRIMESTRE 2024

**PLAN INSTITUCIONAL DE CLIMA
Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Junio 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*



UAESP



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:	15
3. Análisis cuantitativo	16
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora	18

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de gráficas

Gráfica 1: Rutas del Programa Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	7
Gráfica 2: Cumplimiento Actividades Segundo Trimestre.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 3: Nivel de Satisfacción Segundo Trimestre	17
Gráfica 4 Asistencia por Género.....	19
Gráfica 5 Cumplimiento Actividades Segundo Trimestre.....	20

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Logo Bienestar.....	6
Ilustración 2: Capacitación Libre de Sexismo.....	8
Ilustración 3: Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres	9
Ilustración 4: Diagrama Gestión del Tiempo	10
Ilustración 5: Historia del Archivo de la UAESP	11
Ilustración 6 Diagrama Planeación y Manejo del Tiempo	12

Tabla de tablas

Tabla 1: Rutas del Programa Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	7
Tabla 2: Actividades Segundo Trimestre	13
Tabla 3 Resultados de Satisfacción.....	16
Tabla 4 Cumplimiento Actividades Segundo Trimestre.....	21

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).



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

1. ESTRUCTURA DEL PLAN

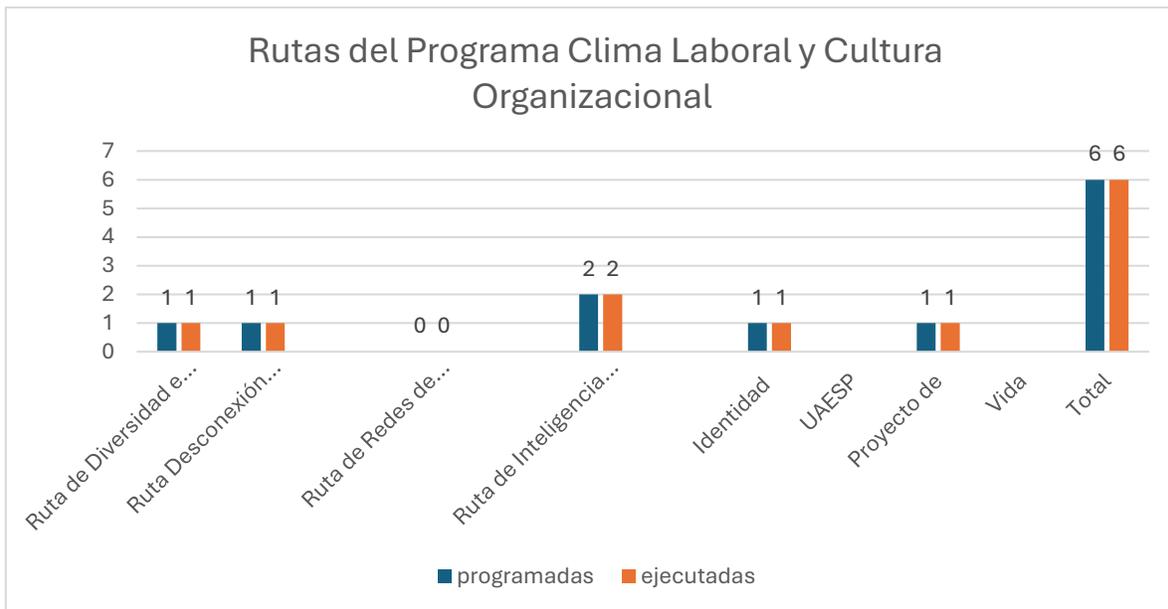
Desde el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se gestionan actividades des de las siguientes rutas, considerando que un excelente clima laboral es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los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

COMPONENTE	META	I	II	III	IV	INDICADOR
Ruta de Diversidad e Inclusión	5	2	1			60%
Ruta Desconexión Laboral	3	0	1			33%
Ruta de Redes de Apoyo	3	2	0			66%
Ruta de Inteligencia Emocional	4	1	2			75%
Identidad UAESP	3	0	1			33%
Proyecto de Vida	2	0	1			50%
Total	20	5	6			53%

Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1: Rutas del Programa Clima Laboral y Cultura Organizacional



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 1. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Dentro de este componente se promoverá la inclusión, la diversidad y la equidad a través de espacios de sensibilización y concientización donde se fomente un trato igualitario entre todos/as los/las colaboradores/as, sin importar sexo, raza, etnia, discapacidad u otra razón. Así mismo se adelantarán actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. En este sentido, se busca generar espacios laborales inclusivos que permitan que los colaboradores/as expresen su sentir frente a la entidad e incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la UAESP.

Esta ruta se fortaleció con la realización de la jornada de capacitación: Comunicación Libre de Sexismo dictada por la secretaría de la mujer el día 14 de junio.

Ilustración 2: Capacitación Libre de Sexismo



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

También se realizó la divulgación masiva de el día internacional de la salud por las mujeres de forma masiva vía correo electrónico.

Ilustración 3: Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

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 divulgación de la pieza comunicativa manejo del tiempo que busca sensibilizar sobre la importancia de establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, promoviendo estrategias efectivas de manejo del tiempo para mejorar el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

Ilustración 4: Diagrama Gestión del Tiempo



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

RUTA 4. Inteligencia Emocional

Se Pretende, a través de esta ruta, brindar herramientas a los colaboradores/as para prevenir o disminuir conductas (estrés laboral, agotamiento físico, mental, emocional entre otras) que puedan afectar el ambiente laboral.

Se fortaleció esta ruta con dos capacitaciones: Inteligencia Emocional, Manejo del público, programación neurolingüística y Team building:

Desarrollo de habilidades blandas, Comunicación Asertiva; las cuales contaron con asistencia de 94 personas

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 publicó el video Historia del archivo de la UAESP, con el objetivo de dar a conocer la evolución histórica del archivo de la UAESP, destacando su importancia institucional y promoviendo la valoración y el respeto por el patrimonio documental de la entidad.

Ilustración 5: Historia del Archivo de 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 divulgó pieza comunicativa con estrategias de planeación y manejo del tiempo buscando fortalecer estas habilidades.

Ilustración 6 Diagrama Planeación y Manejo del Tiempo



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades Segundo Trimestre

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Team building Desarrollo de habilidades blandas Comunicación Asertiva (26 de abril)	Fortalecer el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades blandas, con un enfoque en la comunicación asertiva, para mejorar la colaboración, la eficacia interpersonal y el ambiente laboral dentro de la organización.	35	43	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Planificación estratégica y manejo del tiempo (30 de abril)	Generar un espacio de sensibilización y capacitación a las mujeres de la UAESP conforme a directrices distritales.	156	156	Divulgación abierta para todos/as los/as servidores/as
Conoce tu entidad (organización, cultura, políticas, hitos)	Dar a conocer la evolución histórica del archivo de la UAESP, destacando su importancia	154	154	Se realizó lanzamiento del video Historia del archivo de la UAESP con alcance a

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
institucionales) (30 de mayo)	institucional y promoviendo la valoración y el respeto por el patrimonio documental de la entidad.			servidores/as y contratistas.
Desconexión laboral Promoción de manejo del tiempo (31 de mayo)	Informar y sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, promoviendo estrategias efectivas de manejo del tiempo para mejorar el bienestar y la productividad en el entorno laboral.	154	154	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Comunicación libre de sexismo (14 de junio)	Capacitar a los participantes en el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, eliminando estereotipos de género y promoviendo una	30	12	

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	comunicación igualitaria en todos los ámbitos organizacionales.			
Inteligencia Emocional Manejo del público programación neurolingüística (26 de junio)	Capacitar a los participantes en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y técnicas de programación neurolingüística para mejorar la gestión de emociones, así como fortalecer las habilidades de comunicación efectiva.	30	39	

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.

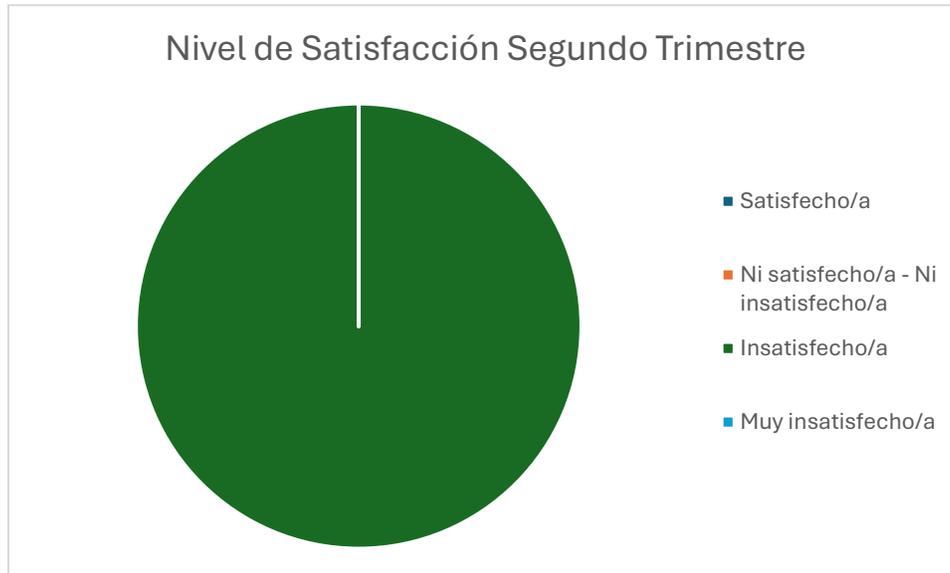
3. ANÁLISIS DEL IMPACTO

Tabla 3 Resultados de Satisfacción

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
Team building Desarrollo de habilidades blandas Comunicación Asertiva	42	41	2	La capacitación es pertinente, información valiosa y adecuada, ejemplos claros y prácticos.

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Gráfica 2: Nivel de Satisfacción Segundo Trimestre



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 II de la vigencia 2024, se programaron 6 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- ❖ Durante el segundo trimestre, al realizar el análisis cualitativo del cumplimiento de las actividades vemos una participación comprometida por parte de la comunidad laboral, lo cual indica una acogida positiva hacia las iniciativas implementadas para mejorar el clima laboral.
- ❖ La participación refleja un alto nivel de interés y aceptación hacia las actividades propuestas, lo cual contribuye significativamente a fortalecer la percepción positiva sobre la efectividad del programa en curso.
- ❖ Las actividades evaluadas mostraron un alto nivel de satisfacción. Se identificaron áreas de mejora a partir de las observaciones de los colaboradores que participaron en ellas. Optimizar el tiempo de respuesta en el diligenciamiento de las encuestas podría incrementar significativamente la cantidad de respuestas por parte de los colaboradores de la UAESP.
- ❖ Asegurar la equidad y accesibilidad de todas las actividades para los colaboradores, independientemente de su ubicación, horario o circunstancias individuales, es un desafío crítico. Esto se ve agravado por el aumento del teletrabajo y la reducción de la presencia física del personal, lo cual limita la participación efectiva en las iniciativas del programa de clima laboral y cultura organizacional en la UAESP.
- ❖ La participación de los colaboradores en las actividades de clima laboral y cultura organizacional demuestra un compromiso sólido hacia la mejora del ambiente laboral y la fortaleza de la cultura organizacional, amplificando así el impacto positivo del programa en la entidad.
- ❖ Garantizar que todas las actividades sean equitativas y accesibles para

todos los/as colaboradores/as, independientemente de su ubicación, horario o necesidades individuales.

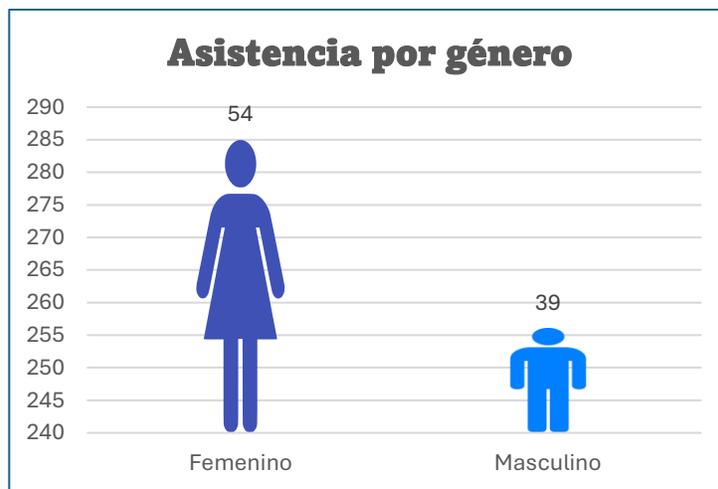
- ❖ La ejecución exitosa de actividades de clima laboral enfrenta desafíos significativos relacionados con la asignación de recursos financieros y humanos.

Asistencia

El total de asistencia a las actividades ejecutadas en Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el segundo trimestre fue de 93 colaboradores/as en la vigencia del 2024.

De acuerdo con la información obtenida el segundo trimestre, se identifica que se realizaron jornadas de clima laboral de forma remota, con la participación de 54 mujeres y 39 hombres tanto contratistas como personal de planta vinculados/as a la UAESP.

Gráfica 3 Asistencia por Género



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

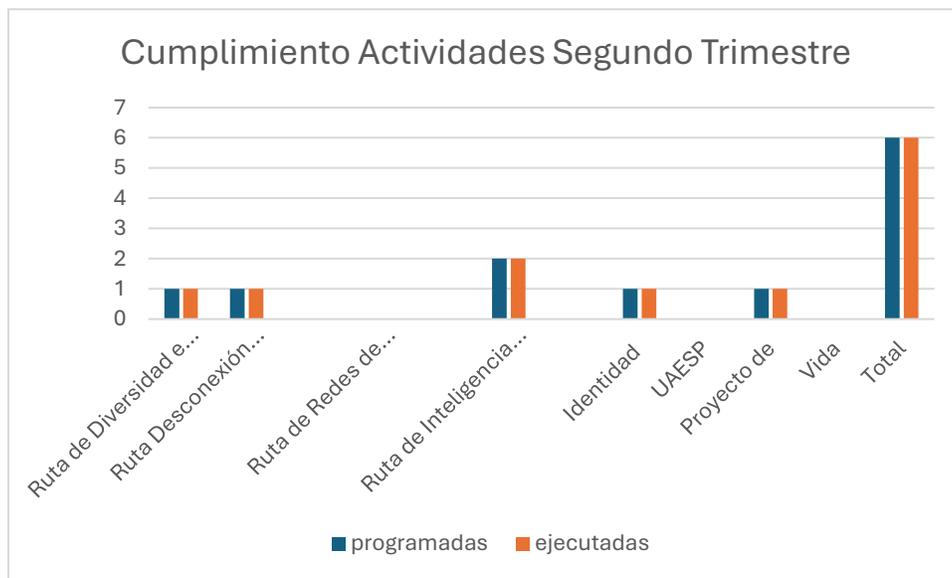
Número de horas / actividades de bienestar:

Las actividades ejecutadas en el primer trimestre de la vigencia del 2024 representaron 4 horas en las que participaron 93 colaboradores/as de la UAESP.

Cumplimiento:

Durante el primer trimestre, se ejecutaron las 6 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 4 Cumplimiento Actividades Segundo Trimestre



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

Tabla 4 Cumplimiento Actividades Segundo Trimestre

Programa	Programado	Ejecutado	% Cumplimiento Trimestre I
Ruta de diversidad e inclusión	1	1	100%
Ruta de desconexión laboral	1	1	100%
Ruta de redes de apoyo	0	0	100%
Ruta de inteligencia emocional	2	2	100%
Ruta de identidad UAESP	1	1	100%
Ruta de Proyecto de vida	1	1	100%
Ejecución Total	6	6	100%

Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano



UAESP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

