



PROGRAMA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2025-2028

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Subdirección Administrativa y Financiera

Proceso de Gestión de Talento Humano

Mayo 2026



UAESP



Armando Ojeda Acosta

Director General

Dolly Arias Casas

Subdirectora Administrativa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Juan Camilo Loaiza Ortiz

Andrea Carolina Marú Ruíz

María Camila Pedroza Cubides

Helga Johanna Camacho Corzo

Diego Alejandro Ossa Urrea

Omar Urrea Romero

Cristian Ricardo Camargo Ortiz

Jesús Eduardo Gil Yaya

Jorge Alexis Rodríguez M

Germán Duque Arias

Equipo de trabajo

Equipo de Bienestar Social e Incentivos - Proceso de Gestión de Talento Humano

CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. DEFINICIONES	5
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	11
3.1 METODOLOGÍA	11
3.2 RESULTADOS	11
4. OBJETIVOS	16
4.1 OBJETIVO GENERAL	16
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	16
5. RUTAS DEL PROGRAMA	16
5.1 RUTA DE DESCONEXIÓN LABORAL	17
5.2 RUTA REDES DE APOYO	17
5.3 RUTA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	17
5.4 RUTA DE IDENTIDAD UAESP.....	17
5.5 RUTA PROYECTO DE VIDA.....	18
5.6 RUTA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	18
6. CRONOGRAMA	19
7. FASES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	20
9. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	21

1. 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, 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”.

Conforme a lo anterior y también en cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 – 2028, modifica el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional, a través de rutas para gestionar de forma integral el Talento Humano de la entidad, respondiendo a las necesidades y expectativas de los/as colaboradores/as en estos temas.

Así mismo, considerando que el ambiente laboral es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del liderazgo, la comunicación, la camaradería, el trabajo en equipo y el orgullo por la entidad y por el trabajo propio. En el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se gestionará actividades desde los siguientes enfoques:

- **Clima Laboral:** son aquellas dinámicas y relaciones laborales que se dan dentro de un espacio de trabajo, aquí influyen temas de percepción y características de los colaboradores (Chiavenato, 2000).

- **Cultura:** Son aquellas creencias, valores y comportamientos que se comparten en un grupo (Shein, 2004).

En el dinámico panorama empresarial actual, la importancia de cultivar un clima laboral positivo y una sólida cultura organizacional se ha convertido en un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad. La manera en que los colaboradores/as perciben su entorno laboral, interactúan entre sí y se identifican con los valores y metas de la organización, desempeña un papel fundamental en la productividad y la capacidad de adaptación a los desafíos cambiantes de las dinámicas laborales.

Este programa no solo aspira a cultivar un ambiente laboral positivo, sino que también pretende forjar una cultura organizacional que sea el pilar de la diversidad, inclusión y dirección de la entidad. Igualmente, el presente programa, incorpora de manera explícita dos dimensiones estratégicas: I) el fortalecimiento de la capacidad profesional del talento humano, entendida como el desarrollo de competencias, habilidades, conocimientos y gestión del conocimiento; y II) el ambiente físico de trabajo, asociado a las condiciones locativas, de seguridad y de bienestar que inciden en la calidad de vida laboral. Estas dimensiones se integran transversalmente en el diagnóstico, formulación de estrategias y rutas de intervención del programa, reconociendo su impacto directo en la productividad, satisfacción laboral y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así las cosas, la Unidad Administrativa de Servicios Públicos, formula el presente documento denominado “Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 - 2028”, con el objetivo de diseñar, planear e implementar las acciones que en el marco del proceso contribuyan con los fines señalados anteriormente y, dando respuesta a las necesidades identificadas por los servidores/as públicos/as y contratistas de la UAESP.

2. DEFINICIONES

Para el presente programa, a partir de una revisión bibliográfica, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Ambiente físico de trabajo: Condiciones locativas, ambientales y de infraestructura en las cuales se desarrollan las actividades laborales, incluyendo aspectos de seguridad,

ergonomía, iluminación, ventilación, dotación y espacios de trabajo adecuados, que inciden en el bienestar, la salud y el desempeño de los colaboradores/as.

Ambiente laboral: óptimo debe ser uno que favorezca el bienestar físico y mental de los empleados, promueva la igualdad, la inclusión, el respeto y la comunicación efectiva. Además, debe garantizar las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional, la seguridad y la motivación. Todo esto contribuirá a mejorar la productividad y la satisfacción laboral, y ayudará a que la organización tenga éxito a largo plazo.

Camaradería: relación cordial, basada en la empatía y compañerismo, que pretende generar unión en los equipos de trabajo.

Capacidad profesional: Conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y experiencias que poseen los servidores/as públicos/as y colaboradores/as, las cuales les permiten desempeñar de manera efectiva sus funciones y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Incluye procesos de formación, entrenamiento, desarrollo del talento y gestión del conocimiento.

Clima Laboral: conjunto de percepciones compartidas acerca de la experiencia de trabajar en una organización. Describe como se sienten las personas con respecto a las vivencias con su equipo de trabajo, compañeros, líderes, las funciones desempeñadas, satisfacción con la Institución, actividades de bienestar y capacitación, entre otras variables.

Comunicación asertiva: aquella comunicación en la que expresas tus ideas, sentimientos y decisiones de forma honesta, calmada, directa y firme, gestionando tus emociones.

Cultura Organizacional: ruta movilizadora para el cumplimiento de objetivos y de mejora continua en la gestión estratégica, con impacto en el compromiso y motivación del equipo humano de trabajo y en la productividad organizacional.

Liderazgo: proceso altamente interactivo y compartido que implica el establecimiento de una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a su vez a las personas y motivándolas; siendo una influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Orgullo por el trabajo propio: sensación de satisfacción por el rol y las funciones que se desempeñan dentro de un ambiente laboral.

Orgullo por la entidad: sentido de pertenencia y sensación de orgullo al pertenecer a una organización.

Programa ALDAS- Ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros: busca la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos y de las personas vincula-das a las entidades u organismos distritales. A continuación, se ampliarán diferentes conceptos asociados al Programa CALDAS:

- **Actos de discriminación:** conducta, actitud o trato de que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones, prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.
- **Afrodescendiente, afrocolombiano/a:** persona quien por su identidad es o se auto reconoce como descendiente de antepasados africanos, por su cultura o rasgos físicos.
- **Cisgenerismo:** Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y rol, asimismo, se espera de quien se ha asignado. el

sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y rol.

- **Discapacidad:** Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.
- **Discriminación:** proceso de clasificación social que implica degradación, trato excluyente y desigualdad de unas personas y grupos hacia otras y otros.
- **Diversidad:** se refiere a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinitud o a la abundancia de cosas diferentes, a la semejanza, a la disparidad o a la multiplicidad.
- **Gitano/a o Rom:** Persona que por su identidad es o se auto reconoce descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos que llegaron al continente americano.
- **Heteronormatividad:** Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisnormativo." Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.
- **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.
- **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) u otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- **Identidad Étnica:** Identificación consciente de una persona de pertenecer a un pueblo étnico con el que comparte aspectos culturales, instituciones, comportamientos y rasgos físicos. En Colombia la diversidad étnica hace referencia al reconocimiento y existencia de los siguientes pueblos étnicos.

- **Inclusión:** Según la UNESCO, es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.
- **Indígena:** Persona quien por su identidad es o se auto reconoce como descendiente de los pueblos originarios de América o amerindios.
- **Intersexual:** Persona que se auto determina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.
- **Lenguaje incluyente:** Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.
- **Misoginia:** Es la “Actitud de odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino considerándolo como inferior” Bosch, Esperanza, Ferrer, Victoria A. y Gili, Margarita (1999). Historia de la misoginia. Barcelona: Anthropos.
- **Negro/a:** Persona quien por su identidad se auto reconoce como perteneciente o miembro de poblaciones o comunidades negras ya sea por su cultura o rasgos físicos.
- **No binario:** Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad autodesignada no se percibe ni masculina ni femenina.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser:

Bisexual: Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

Heterosexual: Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

Homosexual: Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.

- **Racismo:** Creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social.
- **Sexo:** Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.
- **Transfobia:** Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.
- **Transgénero:** Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenderismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.
- **Transversalización:** Conjunto de decisiones y acciones político- administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.

Servidor Público: El artículo 123 de la Constitución Nacional, establece que son servidores públicos “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.

Trabajo en equipo: grupo de personas que comparten un reto y trabajan de manera conjunta y equitativa para lograr o alcanzar una meta.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

3.1 METODOLOGÍA

Para la identificación de necesidades de clima laboral y cultura organizacional, se emplearon los instrumentos de medición diseñados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, herramientas de diagnóstico del proceso de gestión del talento humano, encuestas de satisfacción, actos administrativos y los programas distritales.

3.2 RESULTADOS

La información recopilada a través de las herramientas mencionadas fue procesada y consolidada para determinar las acciones en el marco de las áreas de intervención y las rutas del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025- 2028, bajo los cuales se estructurarán anualmente el respectivo cronograma.

Para este programa, se tuvieron en cuenta los resultados de la medición de clima laboral 2022, y se revisará la necesidad de ajustes de acuerdo con los resultados que arroje la medición de clima realizada en el mes de diciembre en el 2024, la cual se encuentra en fase de análisis y consolidación.

- Clima Laboral

Medir el clima laboral establece una ruta a seguir para poder diseñar e implementar acciones de mejora, a partir de las necesidades del contexto de trabajo en el que están inmersos los colaboradores/as.

TABLA 1 NIVELES DE RIESGO CLIMA LABORAL

NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
19,93%	17,68%	16,84%	17,52%	16,79%	17,54%

Fuente: Diagnóstico Clima Laboral 2022.

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y, considerando tanto la percepción sobre la dependencia, como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente; así mismo, su interpretación se divide en 4 niveles: sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

TABLA 2 NIVELES DE RIESGO CLIMA LABORAL

Instrumento	Nivel de riesgo
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	Riesgo bajo
N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	Riesgo bajo
N. R. Servidores con personal a cargo	Riesgo bajo
N.R. Contratistas entidad	Riesgo bajo
N.R. Contratistas área	Riesgo bajo

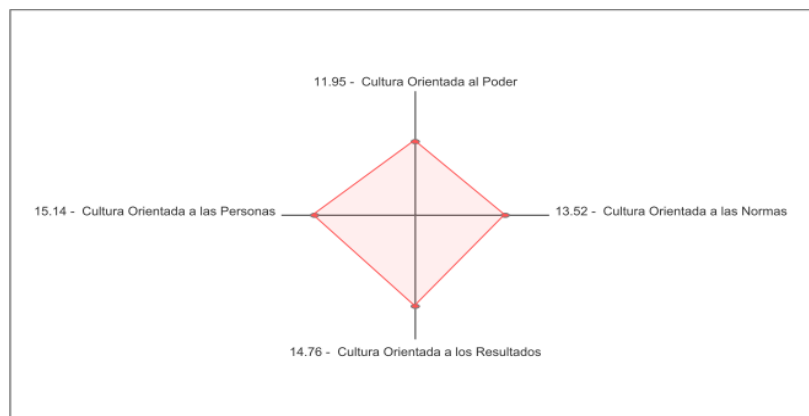
Fuente: Diagnóstico Clima Laboral 2022

Dentro de la medición del clima laboral en la entidad, se tienen en cuenta los niveles de riesgo, los cuales brindan herramientas para el entendimiento y posterior intervención, según sea el caso.

- Cultura Organizacional

Medir la cultura organizacional nos permite tener un panorama de la entidad, para así poder implementar acciones orientadas al fortalecimiento de las características que comparten los equipos de trabajo en el contexto laboral. A continuación, se muestra la gráfica de resultados a nivel general y, las conclusiones por variable que surgieron de la medición.

ILUSTRACIÓN 1 RESULTADOS GENERALES DE MEDICIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Diagnóstico Cultura Organizacional 2023

En las conclusiones por variable, se identifica que existen algunas para tener en cuenta, así:

Reconocimiento: La entidad resalta esporádicamente los logros individuales o por áreas/dependencias obtenidas y, que impactan positivamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Desarrollo de capacidades individuales: La entidad conoce poco su talento humano y no realiza acciones que promuevan su desarrollo.

Liderazgo: La entidad cuenta con estilos de liderazgo, en la mayoría de sus directivos que favorece la consecución de metas u objetivos institucionales que permite una adecuada toma de decisiones, el manejo y adaptación al cambio y asumir los retos que se presenten.

Jerarquía: La entidad cuenta con una estructura organizacional, se pueden identificar algunas figuras de autoridad, algunas responsabilidades de cada uno de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) y algunas relaciones de poder.

Posicionamiento: La entidad se reconoce por algunas acciones que realiza de impacto; sin embargo, no se considera como punto de referencia por sus resultados.

Comunicación: La manera como se establecen los vínculos al interior de la entidad, favorece muy poco la transmisión de conocimientos, de experiencia y de información entre sus miembros.

Planeación: La mayoría de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) establecen el paso a paso de un plan, proyecto o procedimiento con los tiempos y recursos necesarios para su ejecución.

Claridad de rol: Algunos de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(ras) de la entidad, no cuentan con el conocimiento de las responsabilidades/obligaciones a desarrollar en su cargo/contrato o sobre las generalidades de este.

Cumplimiento de procedimientos: Algunos de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(ras) de la entidad no cuentan con el conocimiento de la manera en que se desarrollan adecuadamente una actividad o tarea.

Orientación hacia procesos: Algunas acciones realizadas por la entidad están enfocadas hacia la secuencia de tareas organizadas que llevan hacia el cumplimiento de objetivos, es decir hacia procesos.

Orientación hacia resultados: La entidad cuenta con objetivos o metas institucionales establecidas la mayoría de los(as) funcionarios(as) y colaboradores(as) tienen conocimiento de estas

Innovación: algunos funcionarios(as) o colaboradores(as) realizan acciones aisladas que permiten ver las cosas desde diferentes perspectivas y crear nuevas ideas o productos. Recursos La entidad cuenta con recursos físicos o financieros o humanos para cumplir sus metas y objetivos institucionales.

Control - evaluación de resultados: Se realiza el monitoreo constante de los logros alcanzados en todos los procesos de la entidad y se evalúa el impacto en la consecución de los objetivos institucionales.

Competencias y habilidades: La mayoría de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) colocan al servicio de la entidad sus experiencias, conocimientos, expectativas y logros.

Desarrollo laboral-Formación: La entidad cuenta con un plan de formación, entrenamiento y capacitación para algunos de sus funcionarios(as) teniendo en cuenta las especificidades y lo crítico de las funciones que desarrolla; y asegura que los(as) colaboradores(as) que tienen un contrato especializado o crítico para la entidad tenga las habilidades y competencias requeridas.

Énfasis en el grupo - trabajo en equipo: Existen equipos de trabajo al interior de la entidad que facilitan la obtención de los objetivos institucionales y destaca las fortalezas y competencias de cada uno de sus miembros.

Sinergia, apoyo, respaldo: Algunos funcionarios(as) o colaboradores(as) perciben el apoyo o la sinergia o el respaldo al interior de la entidad.

Enfoque hacia las personas: alguno de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) perciben las acciones realizadas en procura de su satisfacción laboral, profesional, personal o familiar.

Integración y equidad: La mayoría de los(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) perciben las acciones realizadas por la entidad para generar en ellos sentido de pertenencia, compromiso o hacer parte de un objetivo común.

De manera complementaria, el análisis de resultados permite identificar la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la capacidad profesional del talento humano, especialmente en lo referente al desarrollo de competencias, apropiación del conocimiento institucional y fortalecimiento de habilidades para la innovación y la mejora continua. Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora asociadas al ambiente

físico de trabajo, en términos de condiciones adecuadas que favorezcan el bienestar, la seguridad y el desempeño laboral. Estos elementos se incorporan como ejes transversales en la estructuración de las rutas de intervención del presente programa.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias de intervención que permitan la construcción y consolidación de un clima laboral óptimo y la promoción de una cultura organizacional en los servidores/as públicos/as y contratistas de la entidad, elevando sus niveles de satisfacción y motivación con seguimiento y evaluación de impacto en los términos establecidos por la Ley.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Medir el clima laboral y la cultura organizacional en la entidad de acuerdo con la normativa vigente.
- Brindar herramientas que permitan el fortalecimiento de un ambiente laboral positivo, impactando en el clima laboral, la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los/as colaboradores/as.
- Reconocer la cultura organizacional UAESP, a través de actividades que identifiquen las necesidades que comparten los/as colaboradores/as.
- Promover condiciones adecuadas del ambiente físico de trabajo que contribuyan al bienestar, la seguridad y el desempeño laboral de los/as colaboradores/as.—

5. RUTAS DEL PROGRAMA

El Programa de Clima y Cultura Organizacional 2025 – 2028, en cumplimiento de los objetivos descritos anteriormente, pretende lograr la satisfacción en gran medida de las necesidades de los/as colaboradores/as de la Unidad.

De manera transversal, las rutas del programa integran acciones orientadas al fortalecimiento de la capacidad profesional del talento humano y al mejoramiento del

ambiente físico de trabajo, reconociendo estos factores como determinantes en la consolidación de un clima laboral positivo y una cultura organizacional sólida.

5.1 RUTA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Se 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 servidores/as públicos.

Lo anterior, para regular y promover la desconexión laboral de los/as servido-res/as públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, según las directrices legales de la Ley 2191 del 2022, la cual tiene por objeto: “Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral”.

5.2 RUTA REDES DE APOYO

Se busca brindar herramientas para fortalecer el conocimiento y uso de las redes internas de la entidad, con el objetivo de crear un entorno favorable para el bienestar emocional, profesional y personal de nuestros/as servidores/as y colaboradores/as.

5.3 RUTA INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

5.4 RUTA DE IDENTIDAD UAESP

Se busca fortalecer la cadena de valor del quehacer de los servidores/as y colaboradores/as y la misionalidad de la entidad, impactando así en la cultura UAESP, a través del reconocimiento e integración del personal de la entidad.

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.

Así mismo, se desarrollarán actividades en el marco de la gestión del conocimiento con el fin de promover una ruta que integre las experiencias y habilidades, generando un ambiente colaborativo que impulse el aprendizaje continuo entre los miembros de la entidad.

5.5 RUTA PROYECTO DE VIDA

Pretende brindar herramientas a los colaboradores/as para la construcción de metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo.

5.6 RUTA 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 servidores/as y 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 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 servidores/as y colaboradores/as expresen su sentir frente a la entidad e incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la UAESP.

Cabe resaltar que se socializará por lo menos vez por vigencia, los cursos ofertados por las entidades distritales según sea el caso, que estén relacionados con los temas anteriormente mencionados. Para esta ruta se tendrá el **Programa ALDAS: Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros**.

Gestión de la cultura organizacional: desde esta estrategia se busca promover en la entidad una cultura organizacional enfocada en el desarrollo de los siguientes aspectos:

- El logro y sostenibilidad de altos niveles de compromiso, pertenencia y satisfacción profesional y personal.
- El sentimiento de orgullo de sí mismo, de los equipos y de la entidad.
- Gestión de relaciones basadas en el respeto, trabajo en equipo, comunicación asertiva y empatía.
- UAESP como un lugar incluyente y libre de discriminación.

6. CRONOGRAMA

Las rutas definidas en este programa se formularán para el desarrollo y ejecución de las actividades incluidas y articuladas en el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para el desarrollo de este, tomando como principales fuentes de información, las siguientes:

- Encuestas de detección de necesidades.
- Resultado herramientas de evaluación (Diagnóstico de necesidades, caracterización Nuestra Gente UAESP de la vigencia, Clima Organizacional, Cultura Organizacional).
- Medición de Clima 2024, elaborada, analizada y en proceso de socialización por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

7. FASES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta que el programa de Clima y Cultura Organizacional es un componente integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el desarrollo de las actividades planteadas se articula en los cronogramas de cada vigencia; por tanto, su seguimiento, indicadores y evaluación se realiza según lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Así mismo, el seguimiento del programa incorporará indicadores asociados al desarrollo de la capacidad profesional y a la percepción del ambiente físico de trabajo, con el fin de medir su impacto en el clima laboral, la cultura organizacional y la calidad de vida laboral.

8. CONTROL DE CAMBIOS

TABLA 3 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	Enero 2024	Versión inicial aprobada del del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 – 2028.
02	Enero 2025	Segunda versión del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 – 2028.
03	Marzo 2025	Tercera versión del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 – 2028: Corrección de estilo y alineación con anexos y ajuste de objetivos e incorporación de medición de impacto.
04	Mayo 2026	Cuarta versión del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 – 2028: Inclusión de las dimensiones de capacidad profesional y ambiente físico de trabajo, incluyendo su definición conceptual, y alineación con los objetivos específicos. Así mismo, se adicionan lineamientos transversales en las rutas del programa y criterios de seguimiento orientados a medir su impacto en el bienestar, la calidad de vida laboral y el

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
		desempeño institucional, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Fuente: UAESP

9. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

TABLA 4 AUTORIZACIONES

	Nombre	Cargo	Firma
Elaboró	Stefanny Hernández	Contratista - Subdirección	Acta o
	Silva	Administrativa y Financiera –	Grabación
	Emilia Morales	Talento Humano.	Teams -
	Camargo	Profesional Universitario	Comité
Revisó y Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Institucional de
			Gestión y
			Desempeño del 11/05/2026