

PROGRAMA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024-2028 V.2.

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
SERVICIOS PÚBLICOS-UAESP**

***SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO***

Enero 2025

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	5
1.1. Objetivo Estratégico	5
1.2. Objetivos de Gestión	5
2. DEFINICIONES	5
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	10
3.1. Objetivo	10
3.2. Metodología	10
3.3. Resultados	11
4. FORMULACIÓN DE CRONOGRAMAS ANUALES DE CLIMA LABORAL	15
5. ESTRUCTURA PROGRAMA CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	16
5.1. <i>“Ruta desconexión laboral”</i>	16
5.2 <i>“Ruta Redes de Apoyo”</i>	16
5.3 <i>“Ruta inteligencia emocional”</i>	16
5.4 <i>“Ruta de Identidad UAESP”</i>	16
5.5 <i>“Ruta Proyecto de Vida”</i>	17
5.6 <i>“Ruta Diversidad e Inclusión”</i>	17
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
6.1. <i>Seguimiento</i>	19
6.2. <i>Evaluación</i>	19
7. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	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, 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 2024 – 2028, formula el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional, a través del cual por medio de rutas se pretende 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.

Así las cosas, la Unidad Administrativa de Servicios Públicos, formula el presente documento denominado “Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 - 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.

1. OBJETIVOS

1.1.1.1.1 Objetivo Estratégico

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 para la vigencia 2024-2028.

1.1.1.1.2 Objetivos de Gestión

- Medir clima laboral y cultura organizacional en la entidad de acuerdo con la normativa vigente.
- Brindar herramientas que permitan el fortalecimiento de un ambiente laboral óptimo, 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 características que comparten los/as colaboradores/as.

2. DEFINICIONES

Para el presente programa, a partir de una revisión bibliográfica, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:¹

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

¹ Fuente:

- Collante, A. J., & Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones.
- Schein, E.H. (2004) Organizational Culture and Leadership. 3rd Edition, Jossey-Bass, San Francisco.
- Programa ALDAS 2021 – 2024.

- **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 la entidad):** sentido de pertenencia y sensación de orgullo al pertenecer a una organización.
- **Orgullo (por el trabajo propio):** sensación de satisfacción por el rol y las funciones que se desempeñan dentro de un ambiente laboral.
- **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 y/o alcanzar una meta.
- **Programa CALDAS:** 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 vinculadas a las entidades u organismos distritales. A continuación, se ampliarán diferentes conceptos asociados al Programa CALDAS:
 - **Actos de discriminación:** conducta, actitud o trato 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 autorreconoce como descendiente de antepasados africanos, por su cultura o rasgos físicos.
 - **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 infinidad 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 autorreconoce descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos que llegaron al continente americano.
 - **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.
 - **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 autorreconoce como descendiente de los pueblos originarios de América o amerindios.
 - **Negro/a:** Persona quien por su identidad se autorreconoce como perteneciente o miembro de poblaciones o comunidades negras ya sea por su cultura y/o rasgos físicos.
 - **Racismo:** Creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social.
 - **Transfobia:** Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.
 - **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.
 - **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.
 - **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.³

- **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.
- **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.
- **Cisgenderismo:** 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.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser:
 - **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.
 - **Heterosexual:** Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
 - **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.
 - **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.
- **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.
- **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.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1.1.1.3 Objetivo

Identificar las necesidades de clima laboral y cultura organizacional de la UAESP, a partir de la recopilación de información para la formulación del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 – 2028, que permita desarrollar acciones que consoliden un ambiente laboral óptimo y se promocióne una cultura organizacional.

1.1.1.1.4 Metodología

Para la identificación de necesidades de clima laboral y cultura organizacional, se emplearon las siguientes fuentes de información:

- Medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo 2022.
- Medición de cultura organizacional 2023.
- Resultados de las herramientas de autodiagnóstico de Talento Humano MIPG – Clima laboral MIPG y FURAG.
- Acuerdos Sindicales 2023 – 2025 SEUAESP y UAESP.
- Lineamientos Programa Distrital CALDAS.

1.1.1.1.5 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 los programas del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 – 2028, bajo los cuales se estructurarán anualmente los respectivos cronogramas.

Para este programa, se tuvieron en cuenta los resultados de la medición de clima laboral 2022, y se deberá revisar la necesidad de ajustes de acuerdo a los resultados que arroje la medición de clima realizada en el mes de diciembre en el 2024, se tuvo en cuenta los resultados de cultura organizacional del 2023, a continuación, se muestra la generalidad de estos:

1.1.1.1.6 Clima Laboral²

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.

Grafica 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 el área 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.

Grafica 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

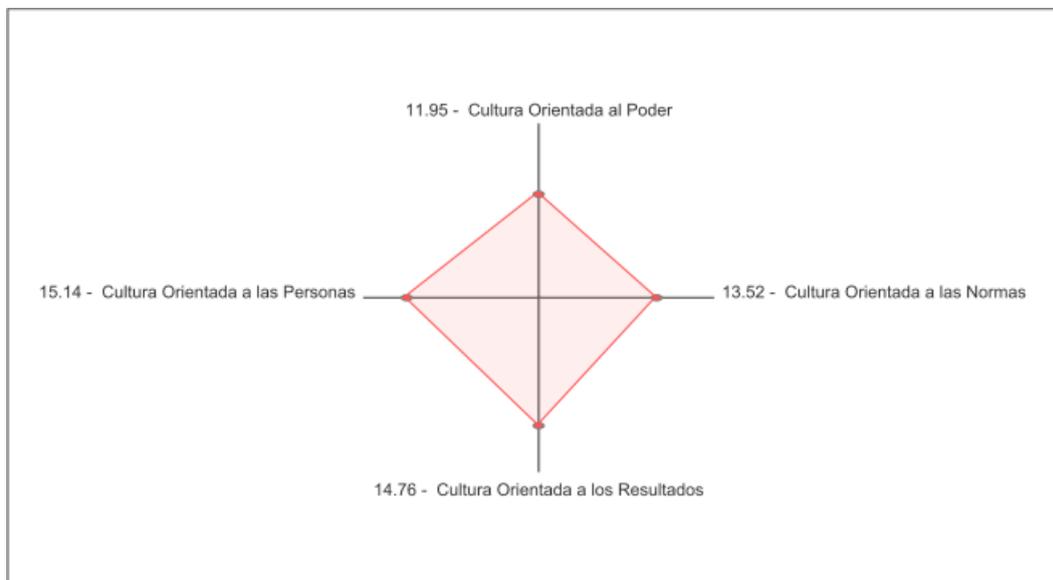
Fuente: Diagnóstico Clima Laboral 2022

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.

1.1.1.1.7 Cultura Organizacional³

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.



Gráfica 2. Resultados generales medición cultura organizacional

Fuente: Diagnóstico Cultura Organizacional 2023.

Conclusiones por variable:

- ✓ *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) y/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 en que se establecen los vínculos al

² Medición realizada a través del instrumento definido para el Distrito, desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASC). Consultar Informe “Resultados Medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo 2022 UAESP”

³ Medición realizada a través del instrumento definido para el Distrito, desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASC). Consultar Informe “Resultados Medición de cultura organizacional 2023 UAESP”

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 cuenta 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 cuenta 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 y/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 y/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 instituciones 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.

4. FORMULACIÓN DE CRONOGRAMAS ANUALES DE CLIMA LABORAL

A partir de las áreas de intervención y programas definidos en este programa, se formulará anualmente el cronograma de clima laboral, para el desarrollo de este, dicho proceso se realizará tomando como principales fuentes de información, las siguientes:

- Encuestas de detección de necesidades.
- Resultados de la ejecución del cronograma de clima laboral de la vigencia inmediatamente anterior.
- Resultado herramientas de evaluación (Diagnóstico de necesidades, caracterización Nuestra Gente UAESP de la vigencia, Clima Organizacional, Cultura Organizacional).

5. ESTRUCTURA PROGRAMA CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024 – 2028 V2, 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, a través de las siguientes rutas:

1.1.1.1.7.1 5.1. “Ruta 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 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.⁴

1.1.1.1.7.2 “Ruta Redes de Apoyo”

- 1.1.1.1.7.3 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 colaboradores/as.

1.1.1.1.7.4 “Ruta inteligencia emocional”

Pretende 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.

1.1.1.1.7.5 “Ruta de Identidad UAESP”

Se busca fortalecer la cadena de valor del quehacer de los colaboradores/as y la misión 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.

1.1.1.1.7.6 “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.

1.1.1.1.7.7 “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 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.⁵

Cabe resaltar que se socializará por lo menos 1 vez por vigencia, los cursos ofertados por las entidades distritales según sea el caso, que estén relacionados con los temas anteriormente mencionados.

⁴ Eje Transformación Digital - Programa de Bienestar 2023 – 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

⁵ Eje Diversidad e Inclusión - Programa de Bienestar 2023 – 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para esta ruta se tendrá en cuenta lo siguiente:

- ✓ **Programa CALDAS:** Construcción de Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros.⁶
- ✓ **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.

Para el abordaje de estas rutas, se establecen las siguientes actividades de impacto:

1.1.1.1.8 Tabla 1. Actividades Planeadas

No.	Ruta	Actividades
1	Diversidad e Inclusión	1. Ambientes Laborales Inklusivos (LGBTIQ+). 2. Género, cuidado y políticas públicas. 3. Ciudadanía y nuevas masculinidades.
2	Desconexión Laboral	1. Promoción del manejo del tiempo. 2. Horarios flexibles. 3. Capacitación de herramientas tecnológica para la optimización del tiempo.
3	Redes de Apoyo	1. Actividades redes internas de la UAESP. 2. Rutas de atención internas.

⁶ Documento CONPES D.C. 007 de 2019 y Directiva No. 001, por la cual se establecen los “Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá, D.C”.

4	Inteligencia Emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades blandas. 2. Adaptabilidad al cambio. 3. Actividades de integración al aire libre.
5	Identidad UAESP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización de logros y buenas prácticas. 2. Fortalecimiento de la misionalidad. 3. Actividad lúdica macro de integración de procesos. 4. Gestionando tu conocimiento.
6	Proyecto de Vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconocimiento y logros. 2. Planificación estratégica. 3. Establecimiento de metas.

Fuente: Construcción propia - Talento Humano.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Seguimiento

El seguimiento al programa de clima laboral y cultura organizacional se realizará de la siguiente manera:

- **Informes de ejecución:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, deberá elaborar informes trimestrales y un informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma.
- **Control de participación del personal:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, deberá garantizar el control de la participación del personal en los procesos realizados, esto a través de las herramientas internas destinadas para esto.

6.2. Evaluación

La evaluación del programa de clima y cultura organizacional se realizará de la siguiente manera:

- **Indicadores de eficacia:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, medirá el % de ejecución del

presente programa, a través del resultado del siguiente indicador así:

- (N° de actividades Realizadas / N° de actividades Programadas)

*100

- **Nivel de Satisfacción:** La Subdirección Administrativa y Financiera
 - Talento Humano, aplicará de forma anual una encuesta que permitirá a los servidores/as públicos/as evaluar las acciones adelantadas en el marco del programa y su nivel de satisfacción con este.
- **Medición y gestión del clima laboral:** esta medición se realizará de acuerdo con la normativa vigente con acompañamiento técnico del Departamento Administrativo de Servicio Civil -DASCD y se espera que sus límites máximos alcanzados sean riesgo bajo.
- **Medición Cultura organizacional:** esta medición se realizará de acuerdo con la normativa vigente y debe ser comparado con la última medición para conocer su grado de avance o necesidad de fortalecer las estrategias.

De acuerdo a los resultados las mediciones de clima y cultura organizacional arrojados en cada medición en caso de variación en los niveles arrojados en la última medición, se deberá revisar las necesidad de ajuste al presente programa y su respectivo cronograma que permita lograr niveles óptimos en los indicadores de medición.

7. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró:	Stefanny Hernández Silva - Contratista - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano  Monica Soler - Contratista - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano 
Revisó:	Karen Niño Ramírez - Profesional Especializado - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano  Adriana Prieto Antolínez – Profesional Universitario - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 



UAESP

