



INFORME
CUARTO TRIMESTRE 2024

**PROGRAMA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

ENERO 2025

Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Mary L. Rodríguez Céspedes

Andrea C. Maru Ruíz

Andrea Karakalpakis T. (E)

Jonathan Gutiérrez

Sandra B. Alvarado

Paola A. Manchego

Yuli Marcela Toro P.

Jorge A. Rodríguez

Marco González (E)

Equipo de trabajo

Stefanny Hernández Silva

Mónica Soler Rodríguez

Karen Niño Ramírez

*Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera –
Talento Humano*



UAESP



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
1. Estructura del plan	6
1.1 Análisis cualitativo y rutas:.....	7
2. Cumplimiento de actividades del trimestre:	9
2.1 Análisis cualitativo:	10
3. Análisis cuantitativo	¡Error! Marcador no definido.
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora	10

Gráficas

Gráfica 1: Rutas Clima Laboral	6
Gráfica 2: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 3: Nivel de Satisfacción.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 4: Asistencia por Género.....	11
Gráfica 5: Cumplimiento Tercer Trimestre	11

Ilustraciones

Ilustración 1: Logo Bienestar	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2: Organización del Tiempo y Manejo del Estrés	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3: Reconocimiento a la UAESP	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4: reconocimiento a la UAESP	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 5: Guía para Establecer Metas	¡Error! Marcador no definido.

Tablas

Tabla 1: Rutas Clima Laboral	6
Tabla 2: Actividades del Trimestre	9
Tabla 3: Análisis del Impacto	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4: Ejecución Tercer Trimestre	¡Error! Marcador no definido.

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 PROGRAMA

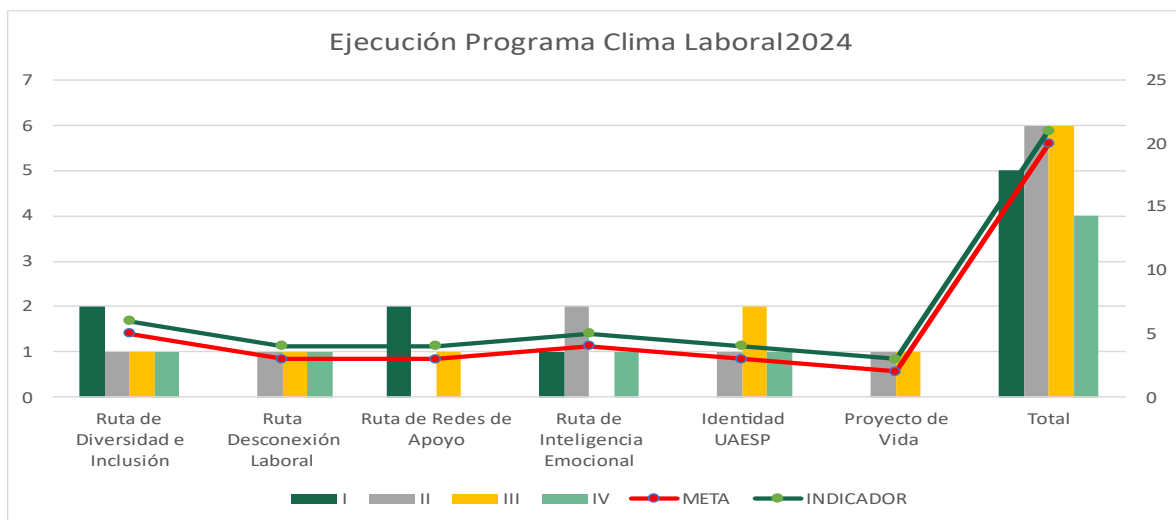
Desde el Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional se gestionan actividades des de las siguientes rutas, considerando que un clima laboral es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con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

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

Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1: Rutas Clima Laboral



Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano.

Durante la vigencia, 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

Esta ruta fue fortalecida durante el cuarto trimestre a través de la “*Invitación para inscripción al módulo para generar capacidades en la incorporación de los enfoques de la política pública LGBTI*”,

Ilustración 1 Pieza comunicativa capacitación



Fuente: construcción propia del proceso Talento Humano

RUTA 2. Desconexión Laboral

Esta ruta fue fortalecida a través de la sensibilización “*Importancia de la Salud Mental desde la Desconexión Laboral*” que se realiza con el fin de fomentar un equilibrio entre la vida personal y profesional. Esta formación no solo mejora la calidad de vida de los servidores, sino que también potencia su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Se contó con la participación de 24 personas.

Ilustración 2 Pieza comunicativa "Importancia de la Salud Mental"



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano

RUTA 4. Inteligencia Emocional

Se realiza sensibilización el día 29 de octubre sobre “*Fortalecimiento de habilidades blandas*”, a este espacio asistieron 32 colaboradores y colaboradoras.

Ilustración 3 Evidencia Fortalecimiento habilidades blandas



2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades del Trimestre

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Invitación para inscripción al modulo para generar capacidades en la incorporación de los enfoques de la política pública LGBTI	La actividad se realiza con el objetivo de promover el curso para la incorporación de los enfoques de la política pública LGBTI	Personal Planta y contratistas	Planta y contratistas	Divulgación vía correo electrónico con alcance a personal de planta y contratistas
Importancia de la Salud Mental desde la Desconexión Laboral	La actividad se realiza con el fin de fomentar un equilibrio entre la vida personal y profesional.	30	24	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
	La capacitación	148	148	Se realizó divulgación

ACTIVIDADES	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Fortalecimiento de habilidades blandas	se realiza con el fin de ayudar a los servidores a conocer las herramientas que los conlleva a facilitar su espacio laboral.			vía correo electrónico con alcance a servidores y contratistas.

Fuente: Construcción propia proceso de Talento Humano

2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

La participación en las actividades refleja respaldo y aceptación por parte de los contratistas y servidores/as públicos hacia las iniciativas implementadas por el programa de clima laboral de la entidad. Durante el cuarto, la asistencia de 24 servidores/as públicos/as destaca el alcance de estas actividades.

3. CONCLUSIONES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA LA MEJORA

- En el programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Trimestre IV de la vigencia 2024, se programaron 4 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- La implementación exitosa del programa ha fortalecido el compromiso de los colaboradores con los objetivos organizacionales, mejorando su motivación y sentido de pertenencia. Los empleados se sienten más alineados con los valores y la misión de la empresa, lo que impacta directamente en su desempeño y productividad.
- Un clima laboral óptimo y una cultura organizacional sólida son factores claves para mejorar la productividad de la entidad. El cumplimiento del programa ha contribuido a un aumento en la eficiencia operativa y en el rendimiento

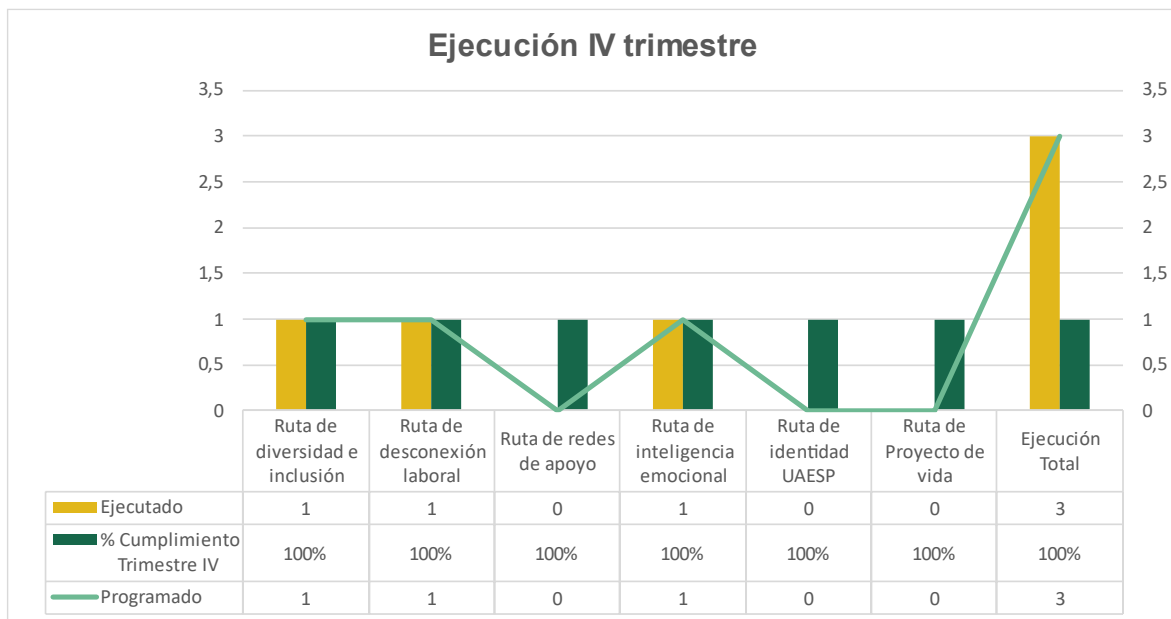
individual de los servidores, lo que beneficia de manera directa los resultados de la UAESP.

Gráfica 2: Asistencia por Género

Cumplimiento:

Durante el cuarto trimestre, se ejecutaron las 4 actividades programadas, dando un cumplimiento esperado del 100%. Es importante resaltar que, se llevaron a cabo en las fechas estipuladas.

Gráfica 3: Cumplimiento Cuarto Trimestre



Fuente: Construcción propia proceso Talento Humano



UAESP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

