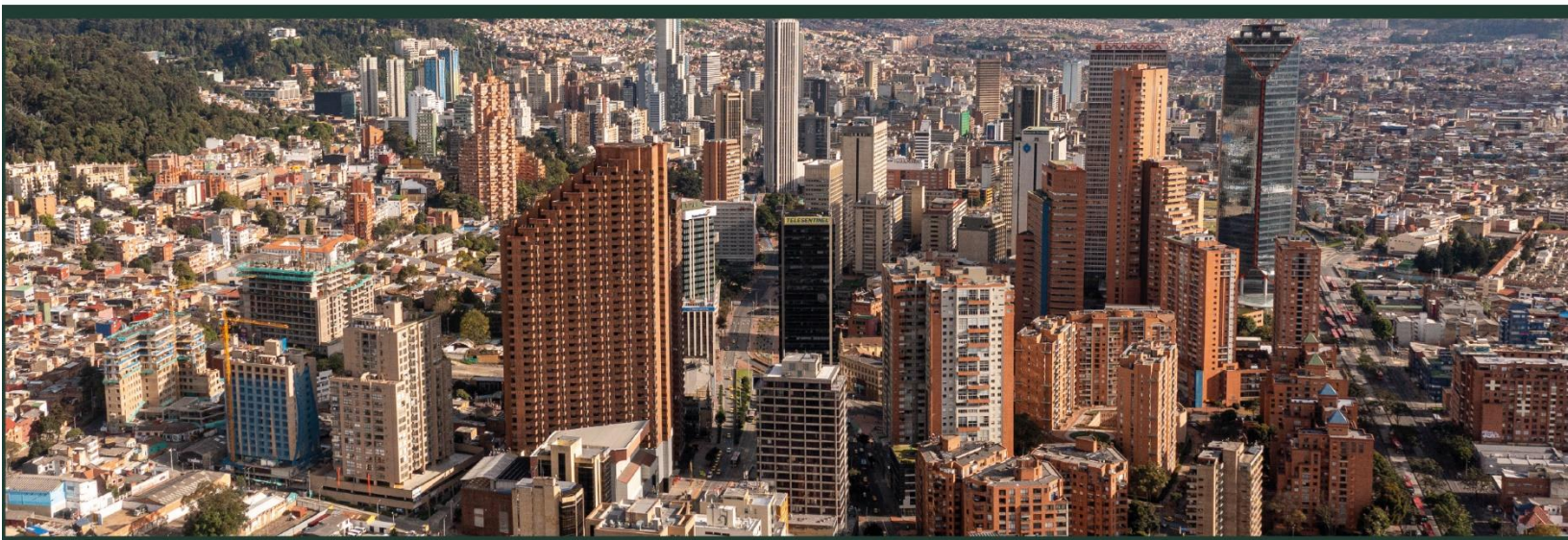




INFORME CONSOLIDADO SEGUNDO TRIMESTRE

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS,
PROGRAMA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL,
PROGRAMA DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y PROGRAMA DE INTEGRIDAD**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

JUNIO 2025



UAESP



Consuelo Ordoñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Jorge Alexis Rodríguez

Andrea Karakalpakis Trujillo

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Paola Andrea Manchego

Andrea Carolina Marú Ruíz

Luis Jonathan Gutiérrez Cantor

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Sergio Ibarregaray Chiari

Yira Bolaños Enriquez

Yuli Marcela Toro Pascagaza

Equipo de trabajo

Equipo de Bienestar - Proceso de Gestión de Talento Humano

CONTENIDO

1.1 INTRODUCCIÓN	4
1. CAPITULO: SEGUNDO TRIMESTRE - PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PROGRAMAS	6
1.1 INTRODUCCIÓN	6
1.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	7
1.2.1 Contexto del trimestre	7
1.2.2 Análisis Cuantitativo	7
1.2.3 Análisis Cualitativo	9
1.3 PROGRAMA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	13
1.3.1 Contexto del trimestre	14
1.3.2 Análisis Cuantitativo	14
1.3.3 Análisis Cualitativo	15
1.4 PROGRAMA INTEGRIDAD	17
1.4.1 Contexto del trimestre	17
1.4.2 Análisis Cuantitativo	18
1.4.3 Análisis Cualitativo	18
1.5 Resultados de Participación, Percepción y Satisfacción.....	21
1.6 INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
1.7 DIFICULTADES	24
1.8 CONCLUSIONES GENERALES.....	24
1.9 RECOMENDACIONES.....	25

TABLA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 VARIABLES E INDICADORES DEL COMPONENTE DE BIENESTAR	8
GRÁFICA 2 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES II TRIMESTRE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	14
GRÁFICA 3 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES II TRIMESTRE.....	18
GRÁFICA 4 ACTIVIDADES REALIZADAS SEGUNDO TRIMESTRE	21
GRÁFICA 5 MEDICIÓN SALARIO EMOCIONAL	21
GRÁFICA 6 PARTICIPACIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN.....	22
GRÁFICA 7 PARTICIPACIÓN POR NIVEL.....	22
GRÁFICA 8 NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	23

Tabla de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1 VARIABLES E INDICADORES DEL COMPONENTE DE BIENESTAR	5
ILUSTRACIÓN 2 ACTIVIDADES REALIZADAS II TRIMESTRE	13

1.1 INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG establece que la Gestión del Talento Humano constituye la primera dimensión y el eje central de la gestión pública, al reconocer a las servidoras y los servidores públicos como el principal activo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación eficiente de los servicios a la ciudadanía.

En este marco, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025-2028, como un instrumento orientado a promover el bienestar de los servidores públicos y sus familias, mediante la implementación de estrategias relacionadas con la salud física y mental, el reconocimiento institucional, la conciliación de la vida laboral y familiar, el fortalecimiento del clima organizacional y la consolidación de una cultura institucional basada en los valores del servicio público.

De manera complementaria, la Entidad implementa los programas de Clima Laboral y Cultura Organizacional, Gestión de la Integridad y Desvinculación Asistida, los cuales contribuyen al fortalecimiento de las condiciones laborales, la apropiación de los valores institucionales y la generación de entornos de trabajo saludables, participativos e incluyentes.

El presente informe tiene como propósito presentar los resultados de la ejecución de las actividades desarrolladas durante el periodo evaluado, así como analizar su contribución al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas asociados. De igual manera, busca identificar fortalezas, oportunidades de mejora y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la Entidad.

En concordancia con la Circular Externa No. 016 de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Entidad adoptó la metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de fortalecer los mecanismos de seguimiento y

evaluación de las estrategias implementadas y orientar la toma de decisiones basadas en resultados.

En este sentido, para el componente de bienestar se establecieron cuatro (4) variables de análisis, evaluadas a través de cinco (5) indicadores, conforme se detalla en la siguiente figura:

Ilustración 1 Variables e indicadores del componente de bienestar



Fuente: Metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo- DASCD

No obstante, durante el primer trimestre de la vigencia 2025 únicamente se llevó a cabo la adopción de la metodología de medición de impacto en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos. En consecuencia, los instrumentos de evaluación serán implementados a partir del segundo trimestre del mismo año, constituyendo la base metodológica para el análisis de resultados que se presenta en el siguiente capítulo.

1. CAPITULO: SEGUNDO TRIMESTRE - PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PROGRAMAS

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo tiene como propósito compilar y presentar los avances obtenidos durante el segundo trimestre de la vigencia 2025 en la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, con énfasis en los programas de Clima Laboral y Cultura Organizacional, así como en las acciones desarrolladas en el marco del Programa de Integridad. Lo anterior, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y normativos vigentes, orientados al fortalecimiento del proceso de gestión del talento humano y al mejoramiento de las condiciones laborales de los(as) servidores(as) públicos(as).

Durante el periodo objeto de análisis, las acciones ejecutadas evidencian un avance progresivo en la formulación y desarrollo de actividades orientadas a promover el bienestar, fortalecer el sentido de pertenencia y consolidar una cultura organizacional sustentada en principios de integridad, transparencia y ética pública. Estas acciones se estructuraron en concordancia con las necesidades institucionales previamente identificadas y los lineamientos estratégicos definidos para la vigencia.

De igual manera, se implementaron estrategias de intervención con enfoques diferenciados, mediante metodologías presenciales, virtuales e híbridas, lo que permitió ampliar la cobertura de las actividades, fomentar mayores niveles de participación y responder de manera integral a las particularidades de los diferentes tipos de vinculación, áreas misionales y dependencias administrativas.

Con base en la información consolidada del periodo, el presente capítulo expone los principales avances alcanzados, las dificultades evidenciadas durante la ejecución y las recomendaciones orientadas al fortalecimiento y optimización de los programas de Bienestar, Clima Laboral, Cultura Organizacional e Integridad.

1.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1.2.1 Contexto del trimestre

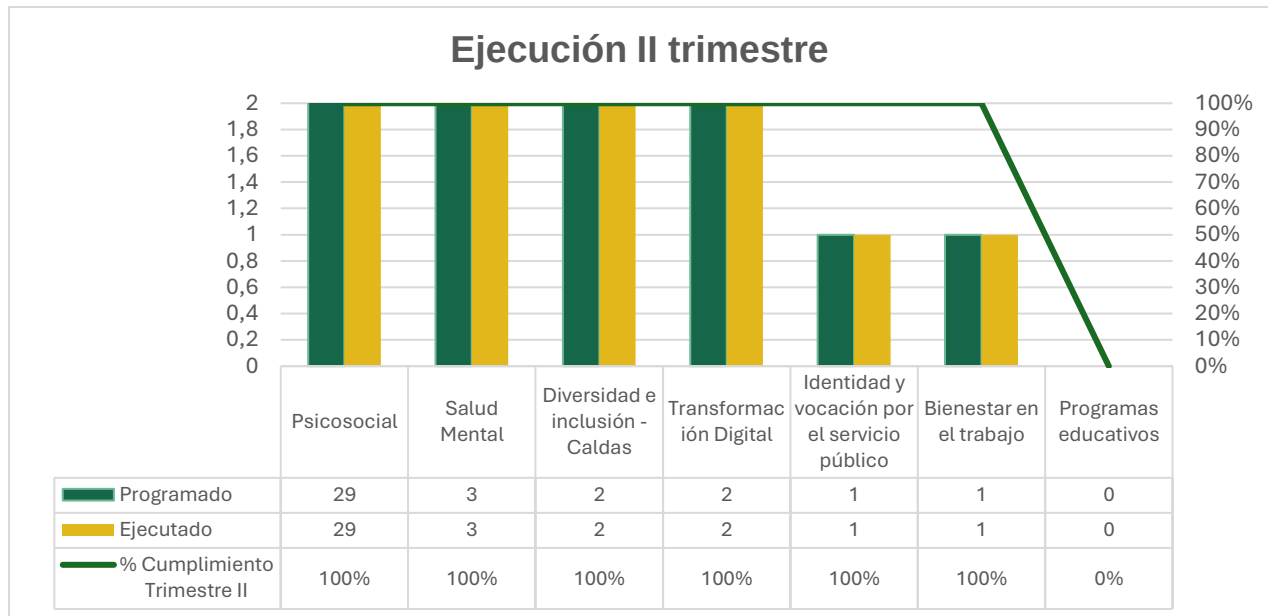
Durante el segundo trimestre de la vigencia, se desarrollaron de manera satisfactoria las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientadas a promover el bienestar de los servidores públicos, fortalecer el clima organizacional y contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales.

Las actividades ejecutadas estuvieron alineadas con los ejes estratégicos definidos en el Plan, priorizando acciones relacionadas con el componente psicosocial, la promoción de la salud mental, el fortalecimiento de la identidad institucional, el bienestar laboral, la inclusión y la transformación digital. Estas intervenciones permitieron generar espacios de participación, aprendizaje, integración y acompañamiento, enfocados en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

1.2.2 Análisis Cuantitativo

Durante el segundo trimestre del año 2025, se dio cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de actividades, impactando de manera directa e indirecta a los servidores públicos y sus familias. Estas actividades abarcaron dimensiones como el autocuidado, la salud mental, la integración, el reconocimiento, el deporte, el apoyo emocional, la conciliación vida-trabajo y el acceso a beneficios institucionales. La alta participación y la variedad de temáticas reflejan un compromiso continuo con el fortalecimiento del clima laboral y la calidad de vida de los servidores

Gráfica 1 Variables e indicadores del componente de bienestar



FUENTE: PROPIA

Durante el período evaluado se programaron y ejecutaron un total de treinta y ocho (38) actividades, alcanzando un cumplimiento global del 100% frente a las metas establecidas para el trimestre.

El componente Psicosocial concentró el mayor número de acciones, con veintinueve (29) actividades programadas y ejecutadas, representando el principal eje de intervención para promover el bienestar emocional, social y laboral de los colaboradores. Asimismo, en el componente de Salud Mental se desarrollaron tres (3) actividades, cumpliendo en su totalidad con la programación prevista.

En cuanto a los componentes de Diversidad e Inclusión – Aldas y Transformación Digital, se ejecutaron las dos (2) actividades programadas en cada uno, alcanzando un cumplimiento del 100%, lo que evidencia el compromiso institucional con la promoción de entornos laborales incluyentes y el fortalecimiento de competencias asociadas a la innovación y la adaptación tecnológica.

De igual manera, los componentes de Identidad y Vocación por el Servicio Público y Bienestar en el Trabajo registraron la ejecución de la totalidad de las actividades

programadas, con una (1) actividad desarrollada en cada eje y un cumplimiento del 100%, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional y a la mejora de las condiciones que favorecen el desempeño laboral.

Por otra parte, el componente de Programas Educativos no presentó actividades programadas ni ejecutadas durante el segundo trimestre. En consecuencia, el porcentaje registrado corresponde a la ausencia de programación para el período evaluado y no a una situación de incumplimiento.

En términos generales, los resultados obtenidos evidencian una adecuada gestión en la planeación, coordinación y ejecución de las actividades contempladas para el segundo trimestre, garantizando el cumplimiento de las metas propuestas y aportando al fortalecimiento del bienestar, el desarrollo personal y profesional, así como al mejoramiento del clima organizacional de la entidad.

1.2.3 Análisis Cualitativo

Durante el segundo trimestre del año, se implementó una serie de actividades integrales orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, el fomento del autocuidado, la integración, el reconocimiento y la promoción de estilos de vida saludable. Estas acciones estuvieron dirigidas a brindar acompañamiento permanente a los servidores públicos y sus familias, así como a propiciar espacios de desarrollo personal, emocional y profesional.

Abril

- **Divulgación de beneficios del Distrito y Nación:** Se promovió de forma oportuna la socialización de beneficios ofrecidos por entidades distritales y nacionales, permitiendo a los servidores acceder a oportunidades de interés general que aportan a su bienestar integral.
- **Reconocimiento por cumpleaños:** Se otorgó el permiso remunerado por cumpleaños, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y el sentido de pertenencia institucional.

- **Celebraciones – Días Especiales:** Se conmemoraron el día del niño, el día de la secretaría, generando espacios simbólicos de encuentro que reforzaron los vínculos afectivos entre servidores.
- **Programa de Desvinculación – Prevención, atención y medidas de protección:** Se brindó acompañamiento a los servidores en proceso de retiro, garantizando una transición digna, empática y con enfoque humano.
- **Socialización de aplicaciones gratuitas para el autocuidado:** Se compartieron herramientas digitales orientadas a la promoción de la salud física y mental, incentivando el uso responsable de tecnologías con fines de bienestar personal.
- **Voluntariado UAESP:** Se impulsó la participación de los servidores en iniciativas de voluntariado, promoviendo valores de solidaridad, empatía y compromiso social.

Las actividades desarrolladas durante abril estuvieron orientadas principalmente al reconocimiento institucional, la promoción del autocuidado y el fortalecimiento de redes de apoyo, contribuyendo al bienestar emocional y al fortalecimiento del sentido de pertenencia de los servidores públicos.

Mayo

- **Movilidad Sostenible y hábitos de vida saludable:** Se realizaron actividades que incentivaron el uso de la bicicleta, acompañadas de espacios de convivencia y promoción de hábitos saludables.
- **Divulgación continua de beneficios del Distrito y Nación:** Durante el mes se continuó con la publicación periódica de las ofertas vigentes para el beneficio de los servidores.
- **Apoyo emocional a cuidadores:** Se reconoció y acompañó a siete cuidadores inscritos en la plataforma SIDEAP en un espacio de gratitud y cuidado emocional.
- **Reconocimiento a la familia y rol de padre/madre:** Se conmemoró el Día de la Familia mediante una pieza comunicativa y la entrega de entradas de cine, fortaleciendo la conexión familiar.

- **Promoción del teletrabajo responsable:** Se publicó una nota informativa en el boletín Ser&Saber, orientando sobre los deberes del teletrabajador.
- **Celebraciones – Día de la Madre y Salud de la Mujer:** Se realizaron piezas comunicativas y publicaciones alusivas en el boletín Ser & Saber edición 2, exaltando el papel de la mujer en la sociedad.
- **Preparación para el retiro del servicio público:** El 29 de mayo se llevó a cabo una jornada significativa para los servidores próximos a retiro, la cual incluyó un taller, actividad sensorial y reconocimiento a la trayectoria laboral de Gloria Amparo Dulce por sus 30 años de servicio.
- **Promoción de ejercicio físico en casa:** Se fomentaron prácticas de autocuidado mediante contenidos publicados en el boletín Ser&Saber.
- **Divulgación del Programa de Apoyo Emocional del Distrito:** Se difundieron las líneas de atención, disponibles para el acompañamiento emocional de los servidores.
- **Concurso de innovación y transformación:** Se incentivó la participación de los servidores en procesos de mejora institucional mediante la publicación del concurso en el boletín Ser&Saber.
- **Orientación al ingreso de la entidad:** En articulación con el plan institucional de capacitación se realizó Onboarding, se fortaleció el proceso de integración de nuevos servidores con sesiones informativas y entrega de kits de bienvenida.

Las acciones ejecutadas durante mayo fortalecieron la conciliación entre la vida laboral y familiar, el reconocimiento de los cuidadores y la preparación para la desvinculación laboral, promoviendo una gestión humana centrada en las personas.

Junio

- **Olimpiadas internas – Actividades deportivas:** Durante el mes se realizaron competencias deportivas que promovieron la integración y el bienestar físico. Los deportes incluyeron natación, tenis de mesa, fútbol 5 masculino y mixto, bolos, minitejo y bolirana.

- **Divulgación de beneficios institucionales:** Se publicaron piezas comunicativas informando a los servidores sobre los beneficios disponibles.
- **Vacaciones recreativas para hijos/as de funcionarios/as y Actividades para hijos/as en etapa de adolescencia:** del 24 al 27 de junio se llevaron a cabo jornadas de recreación en sitios como Maloka, el Jardín Botánico, Jurassic World y el Parque Jaime Duque, beneficiando a niñas, niños y adolescentes entre 6 y 18 años.
- **Acompañamiento en situaciones de vida especiales:** Se brindó apoyo a servidores en momentos significativos como el fallecimiento de un familiar o matrimonios, mediante la entrega de tarjetas y presencia institucional.
- **Reconocimiento por cumpleaños:** Se realizó la publicación en la intranet del mes de junio, resaltando a los servidores que autorizaron la mención.
- **Valera de salario emocional:** Se explicó a los servidores el funcionamiento y beneficios del salario emocional a través del boletín Ser&Saber.
- **Sala amiga de la familia lactante:** Se comunicó la disponibilidad del espacio, se reforzó su uso y se recibió auditoría para el proceso de recertificación.
- **Celebraciones– Días Especiales:** Día del Padre: Se elaboró una pieza conmemorativa que reconoció la labor de los padres servidores.
- **Servicios de la Caja de Compensación Familiar:** El 19 de junio se realizó una jornada de asesoría personalizada con la participación del profesional asignado por la Caja.
- **Salidas ecológicas:** El 5 de junio se llevó a cabo una caminata ecológica a la laguna de Guatavita, promoviendo la conexión con la naturaleza y la actividad física.
- **Fomento de la inclusión, diversidad y equidad:** Se realizó una publicación en el boletín institucional con el propósito de sensibilizar y fomentar una cultura organizacional inclusiva.

Ilustración 2 Actividades realizadas II trimestre



Las actividades desarrolladas durante el mes de junio reflejan un avance significativo en la implementación del Plan de Bienestar, promoviendo la participación, el bienestar y la integración de los servidores públicos y sus familias. En conjunto, estas acciones contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3 PROGRAMA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

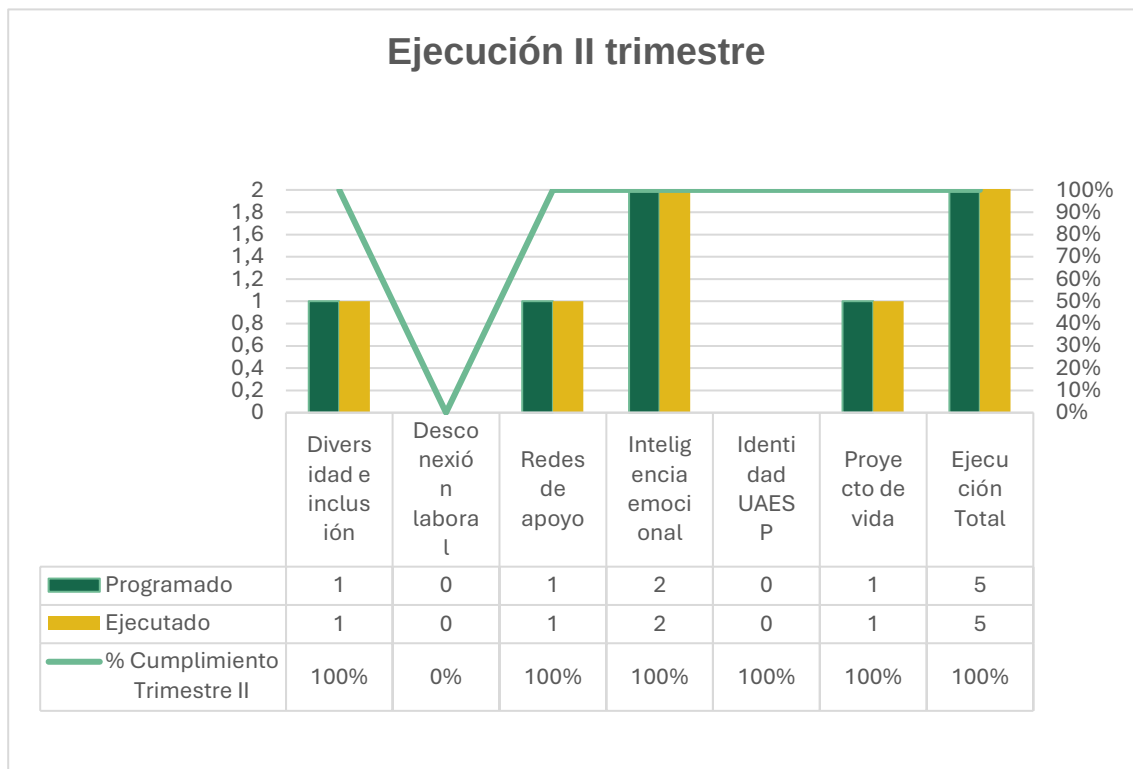
El Programa de Clima y Cultura Organizacional tiene como propósito fortalecer las relaciones interpersonales, promover entornos laborales saludables y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y el reconocimiento. En articulación con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la gestión del talento humano en la entidad.

1.3.1 Contexto del trimestre

Durante el segundo trimestre del presente año, el Programa de Clima y Cultura Organizacional de la UAESP se enfocó en la ejecución de acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la integración de los colaboradores. Estas iniciativas estuvieron dirigidas a mitigar los factores de riesgo psicosocial previamente identificados, promoviendo entornos de trabajo basados en la confianza, el reconocimiento y el respeto.

1.3.2 Análisis Cuantitativo

Gráfica 2 Ejecución de actividades II Trimestre Clima Laboral Y Cultura Organizacional



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La gráfica de ejecución correspondiente al segundo trimestre evidencia un cumplimiento general satisfactorio de las actividades programadas. Durante este

período se programaron un total de cinco (5) actividades, de las cuales las cinco (5) fueron ejecutadas, alcanzando un cumplimiento global del 100%.

En relación con cada uno de los componentes evaluados, se desarrolló una actividad en el eje de Diversidad e Inclusión, logrando el cumplimiento total de la meta establecida para el trimestre. De igual manera, en el componente de Redes de Apoyo se ejecutó la actividad programada, alcanzando un cumplimiento del 100%.

Respecto al eje de Inteligencia Emocional, se programaron dos (2) actividades, las cuales fueron desarrolladas en su totalidad, reflejando un cumplimiento del 100% y evidenciando el fortalecimiento de acciones orientadas al manejo de emociones, bienestar personal y desarrollo de habilidades socioemocionales.

En el componente de Proyecto de Vida, se ejecutó la actividad prevista para el período, alcanzando igualmente el 100% de cumplimiento frente a lo programado.

Por otra parte, los componentes de Desconexión Laboral e Identidad UAESP no registraron actividades programadas durante el trimestre. En consecuencia, aunque la gráfica presenta un valor de 0 actividades en estos ejes, ello no obedece a incumplimientos en la ejecución, sino a la ausencia de programación para el período evaluado.

En términos generales, los resultados reflejan una adecuada planeación y ejecución de las actividades previstas para el II trimestre, garantizando el cumplimiento de las metas establecidas y contribuyendo al fortalecimiento del bienestar, la integración y el desarrollo integral de los servidores de la entidad.

1.3.3 Análisis Cualitativo

Durante el segundo trimestre de 2025 se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional de la entidad, enfocadas en la promoción de relaciones interpersonales saludables, el reconocimiento de la diversidad, el desarrollo de habilidades socioemocionales y el fortalecimiento de las redes de apoyo institucional.

Las actividades implementadas permitieron consolidar espacios de participación y bienestar que favorecen la conciliación entre la vida laboral y personal, fortalecen el sentido de pertenencia y promueven una cultura organizacional centrada en el cuidado de las personas. De igual manera, contribuyeron al fortalecimiento del salario emocional y al reconocimiento de las necesidades particulares de los servidores públicos y sus familias.

Diversidad e Inclusión: En el marco de la conmemoración del Día de la Visibilidad Lésbica y las Trascendencias, se desarrolló una acción comunicativa a través del Boletín Ser&Saber, en su página 8 Edición 2. Esta iniciativa permitió visibilizar y promover el respeto hacia la diversidad, fortaleciendo la cultura organizacional inclusiva y fomentando la reflexión en torno a la equidad y la no discriminación dentro del entorno laboral.

Inteligencia Emocional: Durante el mes de abril, se avanzó en el fortalecimiento de competencias socioemocionales mediante la socialización de las piezas comunicativas Cápsula 2: Manejo del tiempo y desconexión laboral y Cápsula 3: Estrategias para realizar tareas. Estas herramientas estuvieron orientadas a optimizar la organización personal, la gestión efectiva del tiempo y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

En junio, se continuó con la estrategia mediante la difusión del Boletín Ser&Saber No. 3 (página 13), cuyo propósito fue profundizar en aspectos clave para el desarrollo personal y profesional, promoviendo la autorregulación emocional y la resiliencia frente a los retos laborales.

Proyecto de Vida: En mayo, se llevó a cabo la actividad Taller Brújula Familiar, enfocada en el desarrollo de habilidades para fortalecer la dinámica familiar. La actividad enalteció el rol materno bajo el lema: "Ser mamá es un don divino, una tarea de todos los días y un acto de amor sin medida. Por eso, en este mes tan especial, queremos reconocerte, agradecerte y acompañarte". Este espacio favoreció la reflexión sobre el valor de la maternidad, la importancia de la

corresponsabilidad y el fortalecimiento de vínculos afectivos, contribuyendo al bienestar integral de las familias.

Las acciones implementadas durante el trimestre responden a las oportunidades de mejora identificadas en la medición de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el DASCD, particularmente en aspectos asociados al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la gestión emocional, el reconocimiento y la consolidación de una cultura organizacional incluyente y participativa.

1.4 PROGRAMA INTEGRIDAD

1.4.1 Contexto del trimestre

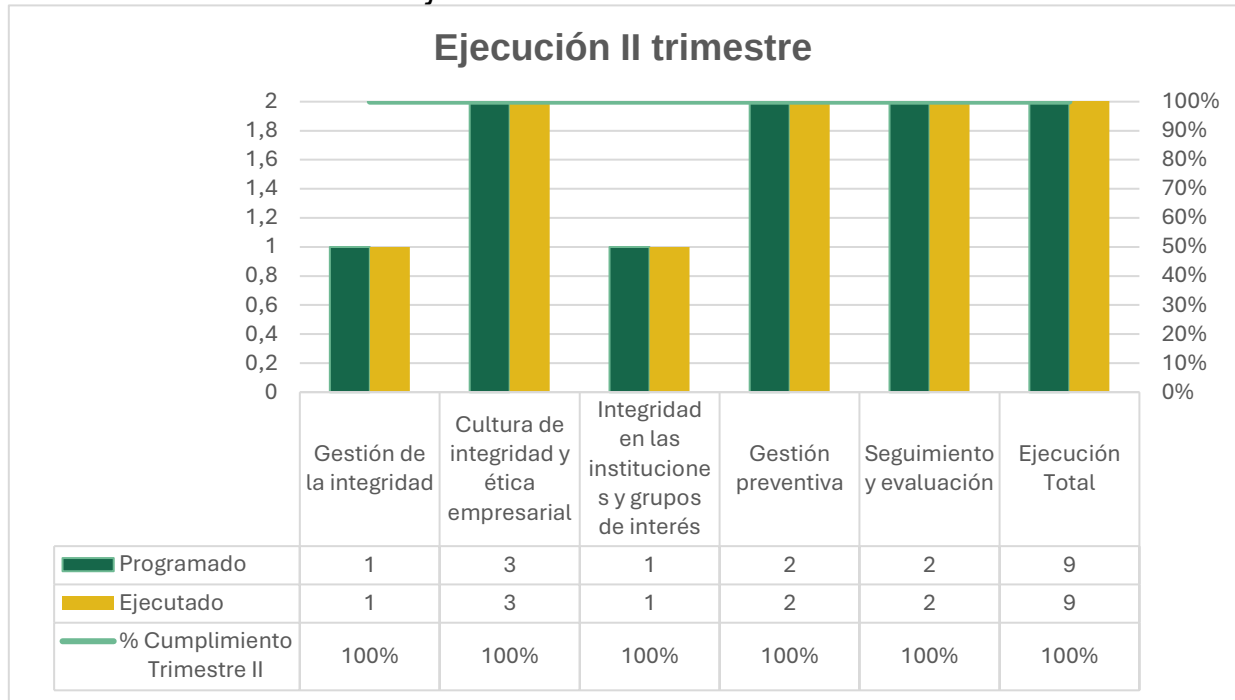
El presente análisis se efectúa con fundamento en el Cronograma del Programa de Integridad UAESP 2025–2028, la programación trimestral consignada en la matriz del Plan de Acción Institucional (PAI) y los soportes de ejecución correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2025.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Programa de Integridad de la UAESP y de conformidad con el cronograma aprobado para la vigencia 2025, se presenta el informe de seguimiento del segundo trimestre, correspondiente al periodo comprendido entre los meses de abril, mayo y junio. El presente documento consolida las actividades ejecutadas, orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad, la ética pública, la transparencia institucional y la gestión preventiva al interior de la Entidad.

Durante el periodo evaluado, se evidencia que la programación obedeció a una planeación técnica, progresiva y secuencial, en la cual las actividades no se conciben como actuaciones aisladas, sino como procesos articulados y acumulativos, desarrollados de manera continua a lo largo de la vigencia, garantizando la sostenibilidad de las acciones y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Programa de Integridad.

1.4.2 Análisis Cuantitativo

Gráfica 3 Ejecución de actividades II Trimestre



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

1.4.3 Análisis Cualitativo

En el marco del Programa de Integridad UAESP 2025–2028, las acciones ejecutadas durante el segundo trimestre se desarrollaron conforme a la planeación definida en el cronograma institucional, evidenciando un enfoque progresivo, articulado y orientado a resultados.

- **Gestión de la Integridad:** Para el periodo abril–junio de 2025 no se programaron actividades en SIG.
- **Gestores de Integridad:** Segundo encuentro realizado y lineamientos definidos.
- **Cultura de Integridad:** abril (sensibilización), mayo (Tu Voz Segura), junio (buzón en implementación).
- **Integridad interinstitucional:** articulación con Secretaría de Hábitat.
- **Gestión preventiva:** socialización y revisión de política de conflictos de interés.

Estas acciones fortalecen el eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público.

En consecuencia, para el periodo comprendido entre abril, mayo y junio de 2025, no se generaron productos, actuaciones administrativas ni documentos de soporte, en tanto la planeación institucional no contempló la ejecución de acciones asociadas a esta actividad en el referido trimestre, de conformidad con el cronograma aprobado del Programa de Integridad.

En desarrollo de la actividad “Gestores de Integridad”, correspondiente a la conformación del equipo, reuniones de seguimiento y jornadas de fortalecimiento, se informa que durante el mes de mayo de 2025 se llevó a cabo el Segundo Encuentro de Gestores de Integridad, espacio institucional orientado al fortalecimiento de capacidades, articulación del equipo y seguimiento a las acciones del Programa de Integridad.

Así mismo, y en cumplimiento de los compromisos adquiridos en la citada jornada, se convocó formalmente a reunión de seguimiento y planeación para el mes de junio de 2025, con el propósito de programar, articular y priorizar las actividades a desarrollar en el marco del Programa de Integridad.

Las acciones desarrolladas en el marco del Programa de Integridad contribuyen directamente al fortalecimiento del eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público contemplado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, promoviendo la apropiación de los valores institucionales, la ética pública, la transparencia y la confianza en el ejercicio de la función pública.

- **Cultura de Integridad y Ética Empresarial**

Durante el segundo trimestre se adelantaron acciones pedagógicas y de sensibilización, orientadas a promover los valores institucionales:

Abril: En el marco de la apertura de la *Semana de la Salud*, se realizó una jornada de sensibilización sobre valores institucionales, en la cual se compartieron mensajes alusivos al valor de la justicia, fortaleciendo la apropiación de principios éticos entre los servidores públicos.

Mayo: Los Gestores de Integridad desarrollaron la actividad denominada “Tu Voz Segura”, con el propósito de fomentar espacios de participación y confianza para la manifestación de inquietudes, sugerencias y denuncias relacionadas con la integridad institucional.

Junio: Se efectuó la socialización de la nueva iniciativa del Buzón de Integridad, a través del *Boletín Ser&Saber*, Edición No. 3, como mecanismo para promover la denuncia segura y el fortalecimiento de la transparencia organizacional. Actualmente este elemento está en el proceso de adquisición, se espera que para el tercer trimestre ya se cuente con el y este funcionando.

- **Integridad en las Instituciones y Grupos de Interés**

Como parte de las estrategias de relacionamiento interinstitucional: Se remitió el **acta de reunión** sostenida con la Secretaría Distrital del Hábitat, en la cual se abordaron temas asociados al **Índice de Transparencia por Bogotá**, evidenciando el compromiso de la entidad con la mejora continua en materia de integridad y rendición de cuentas.

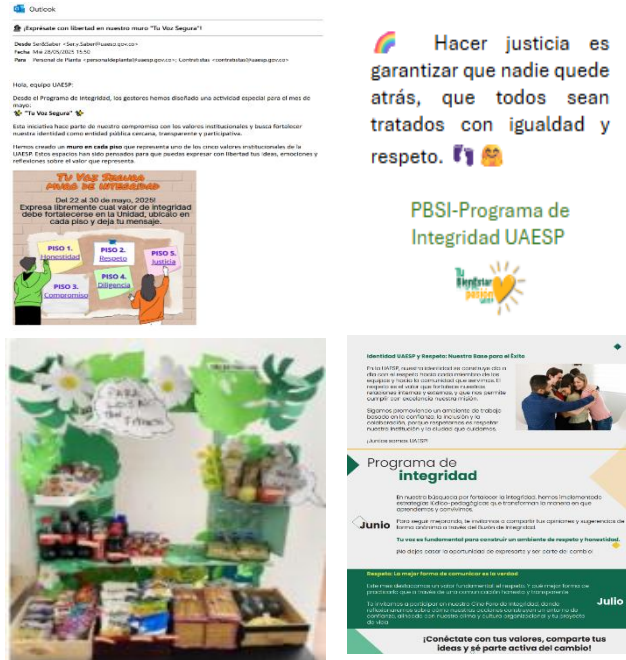
- **Gestión Preventiva**

En el marco del fortalecimiento de la gestión preventiva:

11 de abril de 2025: Se llevó a cabo la reunión de Gestores, en la cual se socializó el cronograma de capacitaciones programadas para los meses de junio y julio.

Junio: Se realizó la **revisión de la Política de Conflictos de Interés**, así como de la estrategia de prevención y tratamiento de denuncias. Posteriormente, el documento fue remitido para revisión y validación ante la Mesa de Transparencia.

Gráfica 4 Actividades realizadas segundo trimestre

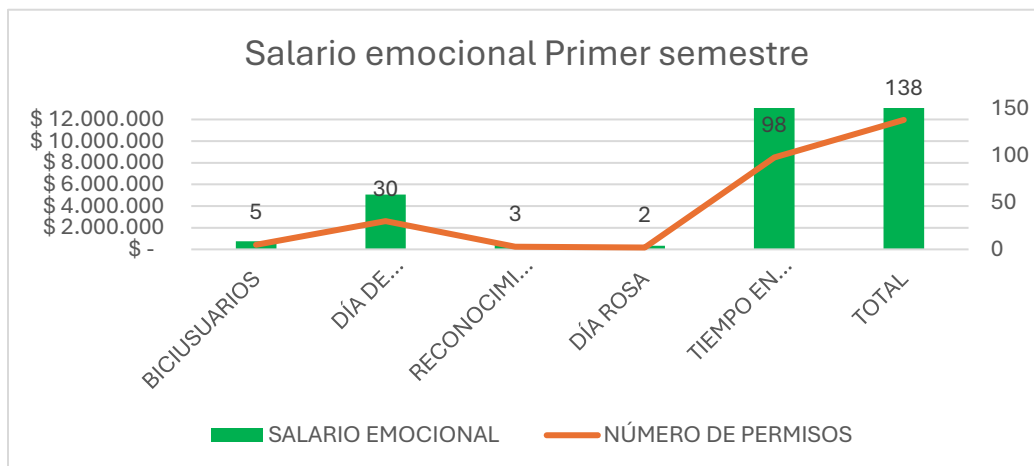


1.5 Resultados de Participación, Percepción y Satisfacción.

Se aplicaron los siguientes índices de medición acorde a lo definido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, aplicables en el segundo periodo, arrojando:

Indicador de percepción de beneficios del salario emocional

Gráfica 5 Medición Salario Emocional

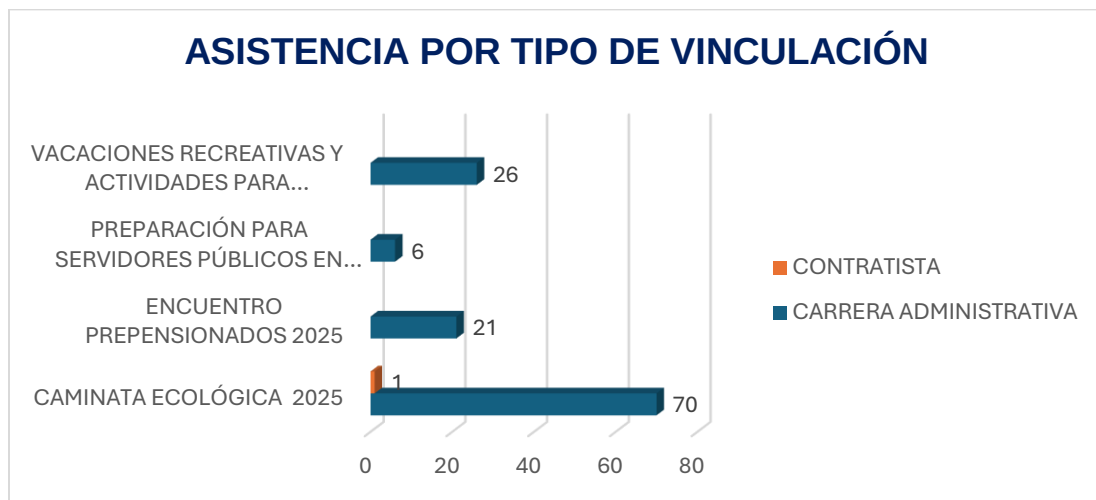


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Los resultados evidencian que los beneficios asociados al salario emocional continúan siendo ampliamente utilizados por los servidores públicos, destacándose el permiso por cumpleaños y los espacios destinados al tiempo en familia. Esto refleja la pertinencia de las estrategias orientadas a la conciliación de la vida laboral y personal.

Participación en actividades segundo trimestre

Gráfica 6 Participación por tipo de vinculación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfica 7 Participación por nivel

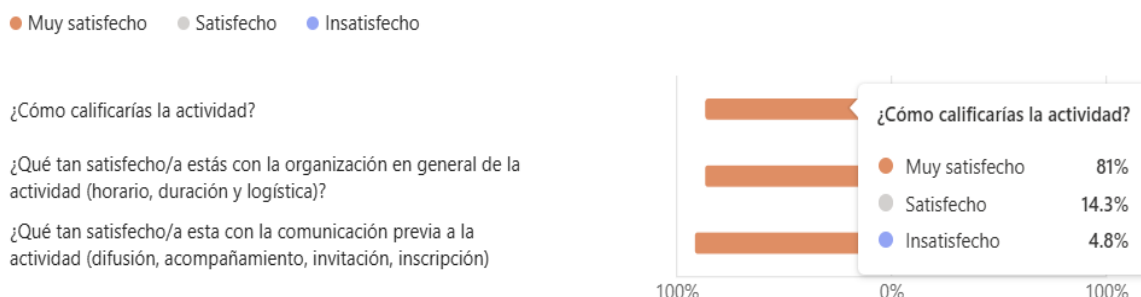


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La participación estuvo concentrada principalmente en servidores de carrera administrativa y contratistas, lo que evidencia una adecuada apropiación de las actividades institucionales y la necesidad de continuar fortaleciendo la participación de otros niveles ocupacionales.

- Nivel de satisfacción en actividades realizadas durante el segundo trimestre:

Gráfica 8 Nivel de satisfacción de las actividades



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

1.6 INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se consolidó el informe trimestral de seguimiento a las actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas anexos. Con corte al 30 de junio, se evidenció el cumplimiento del 100 % de las actividades programadas para el segundo trimestre, de acuerdo con el cronograma establecido.

Asimismo, la matriz institucional del Plan de Acción Institucional (PAI) reporta un avance acumulado del 14 % frente al total de acciones previstas para toda la vigencia, porcentaje que corresponde al progreso alcanzado a la fecha y que refleja la ejecución gradual de las actividades conforme a la planeación definida para el año.

- **Fomento de una cultura organizacional sostenible:** La alta participación de los servidores públicos en las salidas ecológicas demuestra un compromiso creciente con el cuidado del medio ambiente y la integración de prácticas

sostenibles en la dinámica institucional, fortaleciendo así una cultura organizacional responsable y consciente.

- **Consolidación del bienestar integral:** El elevado nivel de satisfacción manifestado por los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus distintos programas confirma la pertinencia y efectividad de las estrategias implementadas, orientadas a promover la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia.
- **Inclusión y vinculación de todos los perfiles institucionales:** La participación de los conductores en las actividades de Bienestar, superando las cifras de vigencias anteriores, evidencia un avance significativo en la integración de todos los niveles de personal vinculado a la entidad, consolidando así un enfoque inclusivo y participativo.

1.7 DIFICULTADES

La principal dificultad identificada durante el trimestre estuvo relacionada con la limitada participación de algunos servidores públicos en determinadas actividades, situación asociada a la carga operativa de las dependencias, la priorización de funciones misionales y las dificultades para disponer de tiempo dentro de la jornada laboral. Esta situación afecta el alcance esperado de algunas estrategias y limita la cobertura de las acciones de bienestar e integridad.

1.8 CONCLUSIONES GENERALES

Durante el segundo trimestre de 2025 se evidenció un nivel de ejecución satisfactorio del Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas asociados, alcanzando el cumplimiento del 100 % de las actividades programadas, conforme al cronograma institucional.

Las acciones implementadas contribuyeron de manera efectiva al fortalecimiento de dimensiones clave del bienestar organizacional, tales como la salud mental, la integración institucional, la conciliación vida laboral–personal, el reconocimiento del

talento humano y la apropiación de valores institucionales, consolidando entornos laborales más saludables, participativos e inclusivos.

En términos de resultados, los indicadores de participación y satisfacción reflejan una percepción favorable por parte de los servidores públicos, destacándose el impacto positivo de las estrategias de salario emocional, las actividades de integración familiar, el acompañamiento en situaciones de vida y las iniciativas orientadas al bienestar integral.

En lo correspondiente al Programa de Integridad, se evidenciaron avances en la implementación de estrategias pedagógicas y de sensibilización, así como en el fortalecimiento de los canales de participación y mecanismos de denuncia segura, y en la consolidación de acciones de gestión preventiva asociadas a riesgos de integridad y conflictos de interés, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura ética institucional.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el incremento de la participación en algunas actividades, el fortalecimiento de los instrumentos de medición de impacto y la necesidad de consolidar estrategias que permitan ampliar la cobertura, sostenibilidad y trazabilidad de las acciones implementadas.

En términos generales, la ejecución del trimestre es consistente con los objetivos estratégicos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025–2028, aportando de manera significativa al fortalecimiento de la gestión del talento humano, la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP.

1.9 RECOMENDACIONES

- Se propone fomentar en los servidores públicos una mayor agilidad y compromiso en el cumplimiento de los tiempos establecidos para la inscripción en las actividades, a fin de optimizar la planeación y ejecución de estas.

- Ante los posibles imprevistos mencionados en las dificultades, se recomienda en la gestión implementar planes de contingencia que incluyen la reprogramación flexible y el fortalecimiento de los canales de comunicación, visita o solicitud de material para el caso de los sitios externos donde se llevaran a cabo las actividades.
- Con el fin de fortalecer la implementación del Programa de Integridad, se formulan las siguientes recomendaciones:
- Programar actividades en horarios estratégicos, que permitan una mayor asistencia y participación de los servidores públicos.
- Incorporar metodologías pedagógicas innovadoras, tales como actividades vivenciales, análisis de casos y dinámicas participativas.
- Fortalecer el liderazgo directivo, promoviendo la participación de los jefes de dependencia en las actividades del Programa.
- Implementar sistemas de reconocimiento institucional, que visibilicen buenas prácticas asociadas a la integridad.
- Diseñar estrategias comunicativas permanentes, utilizando diversos canales institucionales.
- Ampliar la articulación interinstitucional, para el intercambio de buenas prácticas en el sector.

Elaboró:	Stefanny Johanna Hernández Silva – Contratista – SAF – Proceso de Gestión de Talento Humano.  Adriana Prieto Antolínez – Profesional Universitario – SAF- Proceso de Gestión de Talento Humano. 
Revisó:	Emilia Esperanza Morales Camargo – Profesional Universitario – SAF - Proceso de Gestión de Talento Humano. 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 



UAESP

