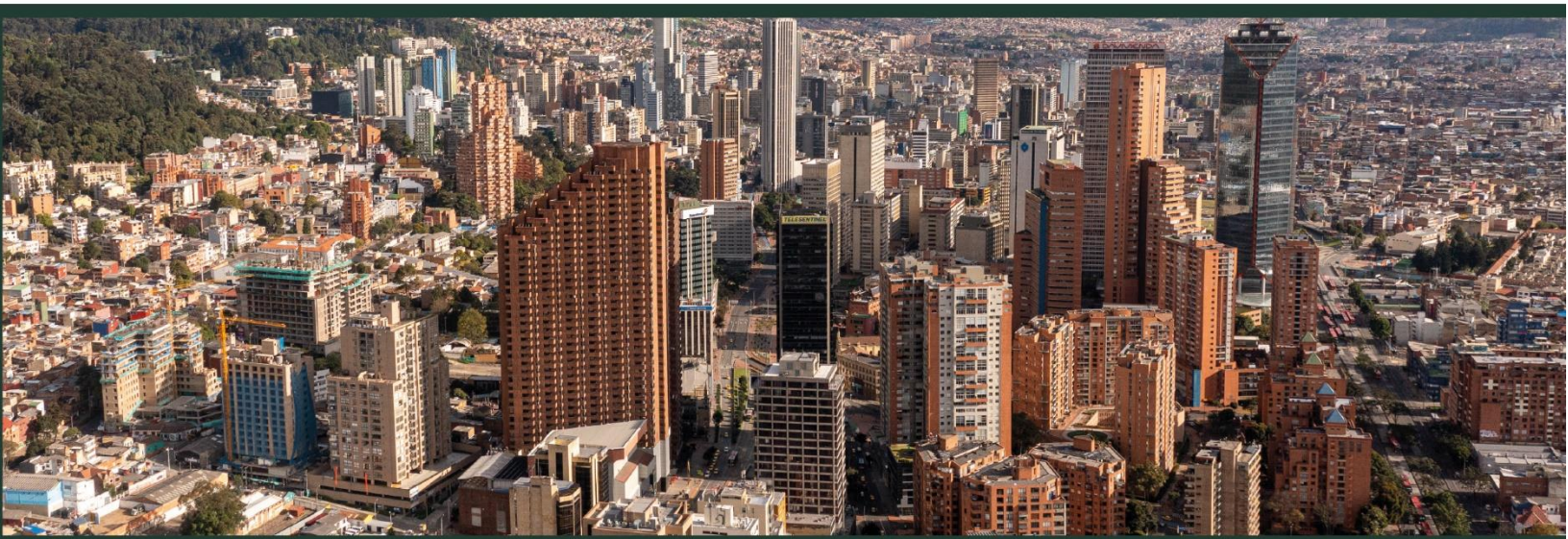




INFORME CONSOLIDADO TERCER TRIMESTRE

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

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

SEPTIEMBRE 2025



UAESP



Armando Ojeda Acosta

Director General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Andrea Carolina Marú Ruíz

Cristian Ricardo Camargo Ortiz

Diego Alejandro Ossa Urrea

Dolly Arias Casas

Germán Duque Arias

Helga Johanna Camacho Corzo

Jorge Alexis Rodríguez

Juan Camilo Loaiza Ortíz

María Camila Pedroza Cubides

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Yuli Marcela Toro Pascagaza

Equipo de trabajo

Equipo de Bienestar Social e Incentivos y programas anexos- Proceso de Gestión de Talento Humano

Contenido

1.1	INTRODUCCIÓN	4
1.2	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	5
1.2.1	CONTEXTO DEL TRIMESTRE	5
1.3	ANÁLISIS CUANTITATIVO	6
1.4	ANÁLISIS CUALITATIVO	7
1.5	PROGRAMA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	11
1.6	ANÁLISIS CUANTITATIVO	11
1.7	PROGRAMA DE INTEGRIDAD	12
1.8	ANÁLISIS CUANTITATIVO	13
1.9	ANÁLISIS CUALITATIVO	13
1.10	MEDICIÓN DE IMPACTO	16
1.10.1	ÍNDICES DE MEDICIÓN	16
1.10.2	INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
1.11	DIFICULTADES	19
1.12	RETOS	19
1.13	RECOMENDACIONES	20

Gráficas

Gráfica 1	Ejecución de actividades tercer trimestre Plan de Bienestar	6
Gráfica 2	Ejecución de actividades tercer trimestre Programa Clima laboral y Cultura Organizacional	11
Gráfica 3	Ejecución de actividades acumulado tercer trimestre Programa Integridad	13
Gráfica 4	Asistencia por tipo de Vinculación	16
Gráfica 5	Asistencia por Dependencia	17
Gráfica 6	Nivel de Satisfacción	17
Gráfica 7	Satisfacción con la difusión de la actividad	18
Gráfica 8	Satisfacción organización de la actividad	18

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente documento técnico constituye el balance de gestión y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAESP, consolidando los resultados obtenidos durante el tercer trimestre de la vigencia 2025. Elaborado bajo un estricto marco de cumplimiento normativo e institucional, este informe evalúa de manera prioritaria el impacto y la efectividad de los programas de Clima Laboral, Cultura Organizacional y Desvinculación Asistida, articulando estos esfuerzos con las líneas de acción desplegadas a través del Programa de Integridad de la entidad.

Un factor clave en el alcance de estos resultados fue la diversificación de los canales de interacción. Mediante el despliegue de metodologías presenciales, virtuales e híbridas, la entidad no solo optimizó la cobertura y los niveles de participación, sino que logró adaptar la oferta institucional a la realidad de las áreas misionales y administrativas. Este enfoque diferencial garantizó que las acciones de bienestar respondieran con equidad a las particularidades de los distintos regímenes y tipos de vinculación laboral vigentes.

Finalmente, mediante la triangulación de datos cuantitativos y cualitativos que abarcan indicadores de gestión, percepción y resultados, este informe trasciende el carácter meramente informativo para convertirse en una herramienta de analítica institucional. El documento detalla con rigor tanto los hitos alcanzados como las lecciones aprendidas ante las dificultades presentadas, ofreciendo un conjunto de recomendaciones estratégicas. De este modo, se consolida como un insumo técnico indispensable para la alta dirección en la toma de decisiones, orientada al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y la optimización de las políticas del talento humano.

1.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1.2.1 CONTEXTO DEL TRIMESTRE

Durante el tercer trimestre de la vigencia, la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAESP se enfocó en diversificar los canales de atención y fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos. A través de metodologías presenciales, virtuales e híbridas, la gestión se estructuró de manera equilibrada en torno a los siguientes componentes estratégicos, cuyos resultados específicos se detallan en los numerales posteriores de este documento:

- **Salud Mental y Apoyo Psicosocial:** Se priorizó el bienestar emocional y el fortalecimiento del tejido familiar de los colaboradores mediante talleres experienciales enfocados en el manejo de pérdidas, la consolidación de proyectos de vida, el acompañamiento de las Brigadas de Apoyo Emocional y el desarrollo de habilidades artísticas.
- **Identidad, Reconocimiento e Integración:** Se dio continuidad a las políticas de exaltación de la labor del personal a través de celebraciones institucionales y la articulación con el DASCD. Asimismo, se promovió el equilibrio vida-trabajo mediante jornadas de cohesión interna, el uso de infraestructura deportiva y el seguimiento a las justas distritales.
- **Servicios y Alianzas Estratégicas:** Se lideró la gestión de convenios y ferias con aliados externos en los sectores de salud, recreación y turismo, optimizando el portafolio de beneficios institucionales. A su vez, se robusteció el proceso de *Onboarding* en articulación con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- **Movilidad Sostenible y Educación:** Se fomentaron hábitos responsables y amigables con el medio ambiente a través de la divulgación del incentivo para biciusuarios. En materia de educación, se fortaleció la difusión institucional de los programas y apoyos vigentes para el desarrollo profesional.
- **Inclusión y Ciclo Laboral:** Se impulsó el desarrollo personal y económico de los servidores a través de vitrinas de emprendimiento. Adicionalmente, con un enfoque de respeto por el ciclo laboral, se desplegaron acciones de

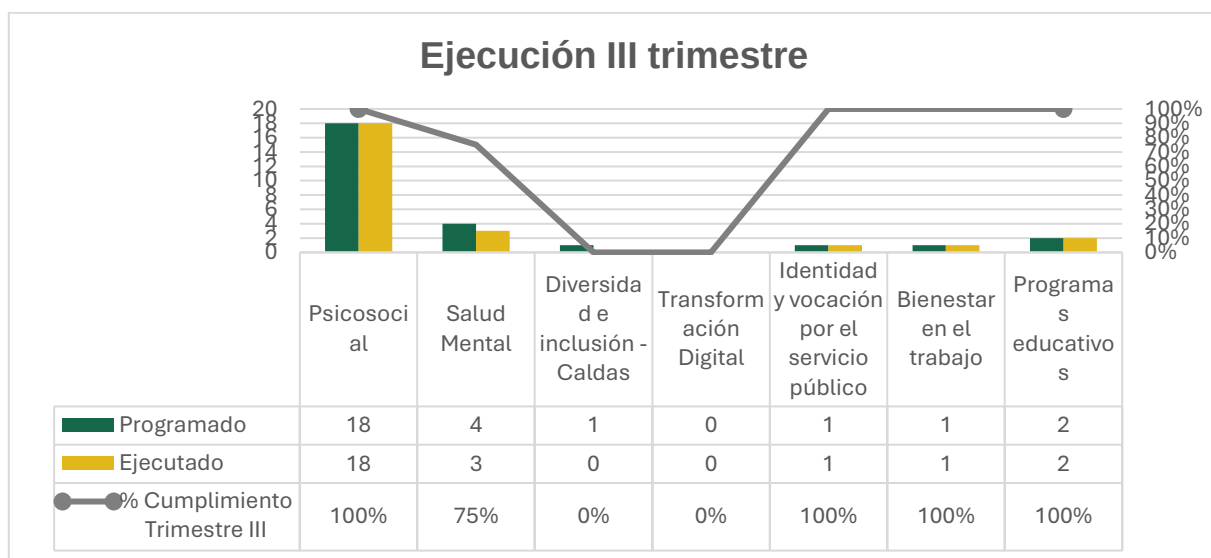
acompañamiento técnico y humano para la preparación ante el retiro del servicio.

Este conjunto de acciones transversales permitió alinear los esfuerzos del Proceso de Gestión de Talento Humano con las directrices de integridad, ética y cultura organizacional definidas para la entidad.

1.3 ANALISIS CUANTITATIVO

En relación con lo anterior, a continuación, se presentan los resultados cuantitativos, durante el tercer trimestre del año 2025, e alcanzó un 95 % de cumplimiento de las actividades en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, impactando de manera directa e indirecta a los servidores públicos y sus familias. El trimestre se caracterizó por una ejecución robusta trasciende el carácter meramente informativo y diversificada del Plan de Bienestar Social e Incentivos, logrando cobertura en los ejes psicosocial, de identidad y vocación, y salud mental. Se destacaron las actividades presenciales de alto impacto, como la Feria de Servicios y la Escuela Artística, que registraron una participación consolidada de más de 70 servidores en actividades con métricas específicas.

Gráfica 1 Ejecución de actividades tercer trimestre Plan de Bienestar



Fuente: Elaboración propia

1.4 ANÁLISIS CUALITATIVO

Durante el tercer trimestre del año, se ejecutaron 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.

Julio

Durante el mes de julio, las actividades desarrolladas se orientaron principalmente al fortalecimiento de la integración institucional, la promoción del bienestar y la divulgación de beneficios para los servidores públicos. Entre las principales acciones se destacan:

Eje Temático	Actividad	Observaciones y Resultados
Eje 1 Psicosocial	Juegos Deportivos Distritales	Gestión de información: Se envió radicado al DASCD para conocer el cronograma y detalles de inscripción, quedando en seguimiento la divulgación formal de la Circular Externa.
Celebraciones	Día del Conductor	Reconocimiento a 7 conductores de carrera administrativa. Se complementó con pieza comunicativa y se articuló la celebración presencial con el DASCD ("Tu ruta marca la diferencia").

Eje 5 Identidad y Vocación	Feria de Servicios	Alto Impacto: Realizada el 24 de julio con participación de aliados de salud, educación, recreación, turismo, alimentos y Compensar, ofreciendo beneficios directos a los servidores.
Eje 6 Bienestar en el Trabajo	Onboarding de Servidores	Integración de programas: Se explicó el Plan de Bienestar, Incentivos y la "Valera Emocional" en el proceso liderado por el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
Infraestructura	Uso del Gimnasio	Campaña de promoción el 9 de julio con pieza comunicativa, enfocada en la salud física y mental y detallando el equipamiento disponible para uso del personal.
Transversal	Divulgación	Divulgación oportuna de beneficios propios del Distrito y la Nación.

En conjunto, las actividades desarrolladas durante el mes de julio evidencian un avance significativo en la promoción del bienestar y la integración institucional, destacándose el acceso a beneficios, el fortalecimiento de la identidad organizacional y la articulación interinstitucional para el desarrollo de iniciativas de alto impacto.

Agosto

Durante el mes de agosto, se dio continuidad a las estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar, la integración y el desarrollo personal de los servidores públicos:

Eje Temático	Actividad Clave	Observaciones y Resultados
Eje 1 Psicosocial	Escuela de Familia	Participación: Se realizó la Jornada "El poder está en mí" (Proyecto de Vida) con 14 colaboradores el 18 de agosto, en articulación con el PIC.
Movilidad Sostenible	Promoción de Uso de Bicicleta	Divulgación del reconocimiento a biciusuarios, detallando el procedimiento de acceso al incentivo en la Edición N.º 4 del Boletín.
Incentivos	Reconocimiento por Cumpleaños	Se continuó con el cumplimiento del permiso remunerado por cumpleaños.
Eje 7 Programas Educativos	Divulgación de Beneficios	Campaña de divulgación de los beneficios FRADEC y FEDHE en el buzón de Alcaldía, ampliando la cobertura a servidores de otras entidades distritales.
Integración	Tardes de Equipo	Continuidad de los espacios de integración y cohesión.

Las acciones implementadas durante agosto contribuyeron al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal, así como el acceso a beneficios y oportunidades de desarrollo personal y familiar.

Septiembre:

Durante el mes de septiembre, las actividades se orientaron al desarrollo personal, la integración y el acompañamiento en diferentes momentos del ciclo laboral:

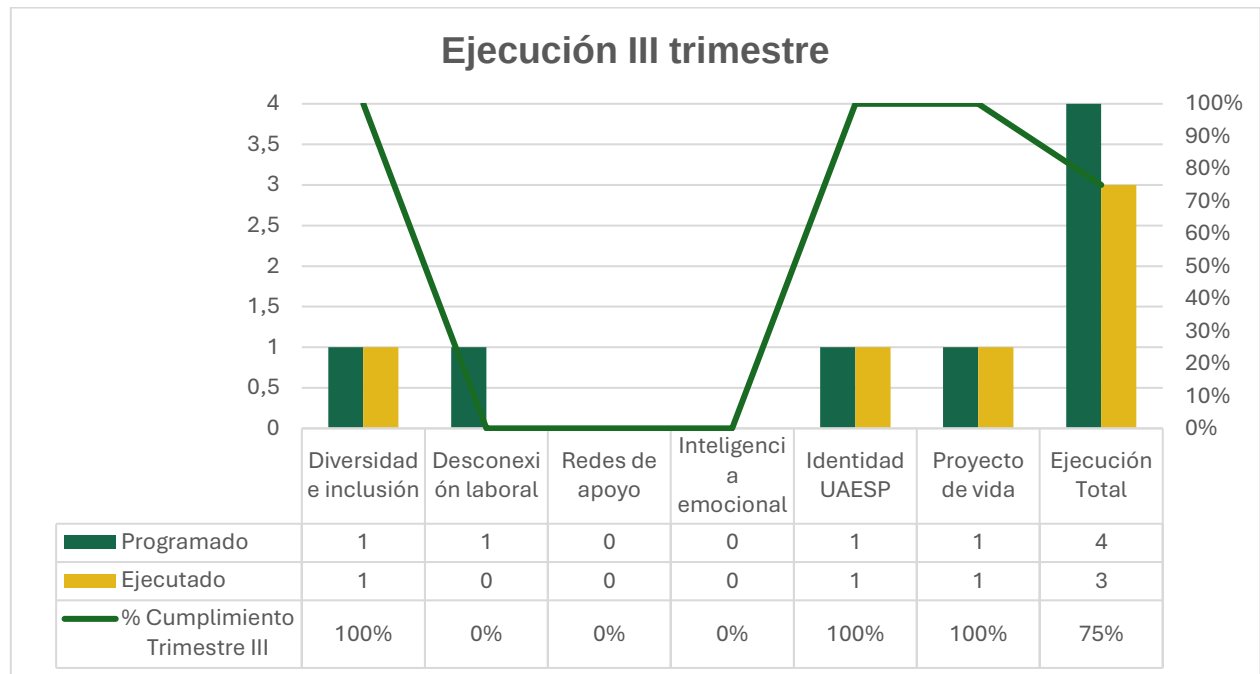
Eje Temático	Actividad Clave	Participación y Resultados
Eje 1 Psicosocial	Escuela Artística (Manualidades)	Alta Participación: Taller de Mostacilla y Reno Navideño el 15 de septiembre con 25 servidores/as .
Feria	Feria de Emprendimiento	Evento de apoyo al desarrollo personal y económico. Contó con 11 emprendimientos y el acompañamiento de Compensar.
Grupos Prioritarios	Preparación para el Retiro	Actividad realizada el 30 de septiembre: 15 prepensionados y 3 personas en situación administrativa por concurso D-6, demostrando atención a la transición laboral.
Eje 2 Salud Mental	Manejo del Duelo y Pérdida	Taller experiencial el 18 de septiembre con 8 servidores , enfocado en el fortalecimiento de la salud emocional.
Eje 2 Salud Mental	Bienvenida Brigadas de Apoyo	Acompañamiento al taller presencial de Bienvenida a Brigadas de Apoyo Emocional 2025 el 24 de septiembre.
Incentivos	Descanso Compensado	Gestión del descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año.
Integración	Tarde de Juego	Espacio lúdico de cohesión.

Las actividades desarrolladas en septiembre reflejan un enfoque integral orientado al fortalecimiento del bienestar emocional, la integración y el acompañamiento en las distintas etapas del ciclo laboral, consolidando espacios de desarrollo personal, participación y cohesión institucional.

1.5 PROGRAMA DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1.6 ANÁLISIS CUANTITATIVO

Gráfica 2 Ejecución de actividades tercer trimestre Programa Clima laboral y Cultura Organizacional



Fuente: Elaboración propia

A partir de los datos consolidados en la *gráfica 1*, se presenta el análisis del comportamiento y cumplimiento de las actividades programadas frente a las ejecutadas durante el tercer trimestre de la vigencia, desagregado por cada una de las líneas estratégicas del plan.

Se programó la ejecución de un total de 4 actividades, de las cuales se lograron materializar satisfactoriamente 3, alcanzando un porcentaje de cumplimiento total

del 75% para el período evaluado. Este resultado refleja una sólida efectividad operativa en la mayoría de los componentes, concentrando un margen de mejora específico en un solo eje.

Metas con Cumplimiento Sobresaliente (100%): Tres de las variables clave alcanzaron la totalidad de su ejecución programada según los datos de la *gráfica 1*. Las rutas de Diversidad e inclusión, Identidad UAESP y Proyecto de vida registraron una actividad programada y una ejecutada en cada caso, logrando un óptimo desempeño del 100% en la línea de cumplimiento trimestral.

Las líneas de Redes de apoyo e Inteligencia emocional no contemplaron actividades programadas para este trimestre en particular (0 programadas / 0 ejecutadas), lo que explica que su indicador se mantenga en el 0% de cumplimiento sin que esto configure un rezago en la gestión del plan.

1.7 PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El presente análisis se efectúa con fundamento en el Cronograma del Programa de Integridad UAESP 2025–2028, el seguimiento reportado en la matriz del Plan de Acción Institucional (PAI) y en los soportes de ejecución correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2025.

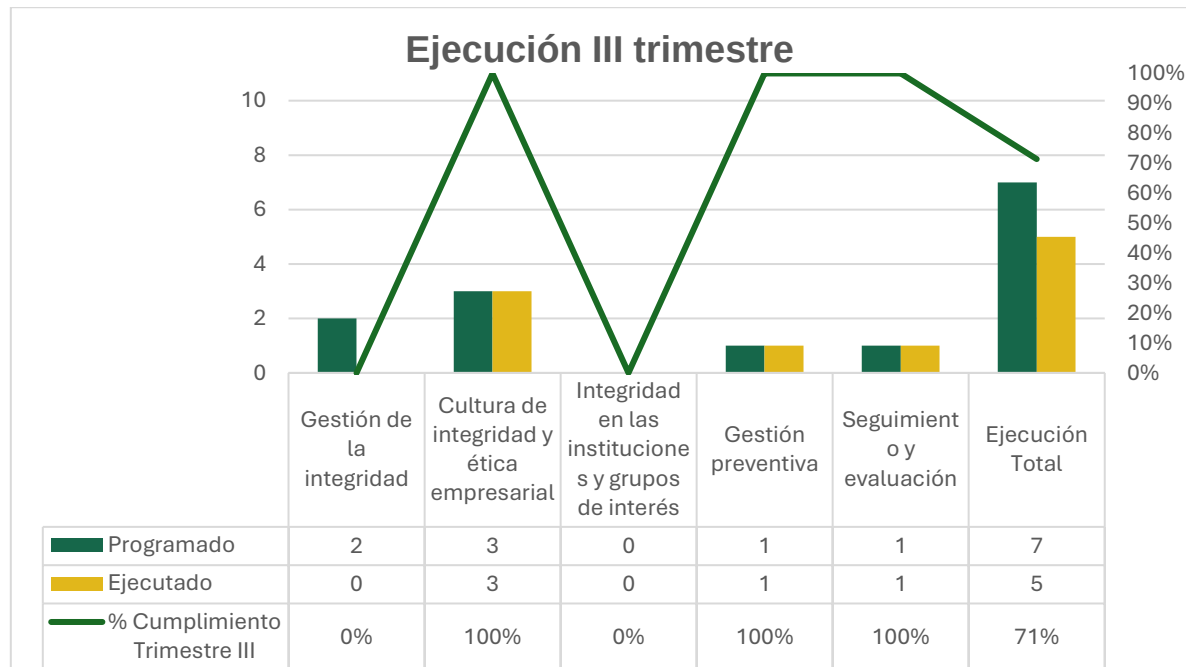
En cumplimiento de lo dispuesto en el Programa de Integridad de la UAESP y de conformidad con el cronograma aprobado para la vigencia 2025, se presenta el informe de seguimiento del tercer trimestre, correspondiente al periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, en el cual se consolidan y sistematizan 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 concibieron como actuaciones aisladas, sino como procesos articulados y

acumulativos, desarrollados de manera continua a lo largo de la vigencia, lo que garantizó la sostenibilidad de las acciones y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Programa de Integridad.

1.8 ANÁLISIS CUANTITATIVO

Gráfica 3 Ejecución de actividades acumulado tercer trimestre Programa Integridad



Fuente: Elaboración propia

1.9 ANÁLISIS CUALITATIVO

La actividad correspondiente a la formulación, publicación, normalización y regulación en el Sistema Integrado de Gestión – SIG, enmarcada en la normativa vigente, transparencia, PTEP, políticas públicas, ODS, MIPG, definición de metodologías y expedición de actos administrativos, se encontraba programada para el mes de julio de la presente vigencia; sin embargo, durante el periodo señalado no se realizó la remisión del Código de Integridad a los gestores de integridad, en razón a la necesidad de contar previamente con las directrices institucionales pertinentes, por lo cual, una vez estas sean definidas, se procederá a efectuar la remisión del documento en los meses siguientes, con el fin de

garantizar el cumplimiento del cronograma establecido y asegurar la adecuada implementación de los lineamientos en materia de integridad institucional.

La actividad relacionada con la Gestión de la Integridad con los Gestores de Integridad, que comprende la conformación del equipo, reuniones de seguimiento y jornadas de fortalecimiento, se encontraba programada para el mes de septiembre de la presente vigencia; no obstante, durante el periodo señalado no se remitieron las citaciones correspondientes para la jornada de fortalecimiento de equipo, se procedió a efectuar la remisión formal de las convocatorias en los meses siguientes, con el fin de garantizar el cumplimiento del cronograma establecido; sin perjuicio de lo anterior, se elaboró Acta de reunión de Gestores de Integridad en la cual se relacionan las actividades proyectadas para las siguientes vigencias y, adicionalmente, se remitió comunicación al Jefe de la Oficina de Comunicaciones solicitando la designación del Gestor de Integridad de dicha dependencia.

Nota: Conforme a los planteamientos realizados por la oficina de control interno, Si bien las actividades previstas en los cronogramas se encuentran planeadas y programadas para su ejecución en periodos específicos, estas podrán desarrollarse en cualquier momento dentro de la vigencia correspondiente del cronograma, siempre que se garantice su cumplimiento integral, trazabilidad y alineación con los objetivos institucionales establecidos.

La actividad correspondiente a la Cultura de Integridad y Ética Empresarial, orientada a la implementación de estrategias lúdico-pedagógicas para la gestión de la integridad, que incluye hackáthones éticos, galería de valores, aplicación de estrategias metodológicas, análisis de casos, espacios vivenciales, actividades OUTODOOR, cine foro “Hablemos de valores” y tienda de integridad, se encontraba programada para los meses de julio, agosto y septiembre de la presente vigencia; en desarrollo de la misma, se realizó el Cine Foro de Integridad, así como la actividad denominada “Vuela con valores”, adicionalmente se divulgó el correo institucional titulado “Operación Integridad Retos colaborativos que fortalecerán la transparencia, la integridad y el compromiso con Bogotá”, y para el mes de

septiembre se adelantó la socialización de los valores institucionales en el marco de las actividades dirigidas a parejas y solteros, dando cumplimiento a las acciones previstas en el cronograma para el fortalecimiento de la cultura de integridad al interior de la entidad.

La actividad correspondiente al componente de Integridad en las Instituciones y Grupos de Interés, orientada al desarrollo de estrategias interinstitucionales y al relacionamiento con las partes interesadas, que comprende campañas interinstitucionales y metodologías de apropiación de la integridad, la transparencia y los valores dirigidas a los grupos de interés, no contó con actividades programadas para el presente trimestre; de igual manera, en relación con la participación en estrategias distritales, prevista para el mes de agosto, se informa que para el trimestre no se desarrollaron ni se convocaron actividades distritales asociadas a esta temática, razón por la cual no se registran acciones ejecutadas en el marco de este componente.

La actividad correspondiente a Gestión Preventiva referente a la Mesa técnica de Conflictos de Interés, orientada a la prevención de riesgos, tratamiento de denuncias y aplicación de la Política de Conflictos de Interés, se encontraba programada para el mes de agosto de la presente vigencia; en desarrollo de la misma, se llevó a cabo la III Mesa Técnica de Transparencia y Trámites, en la cual se realizó la presentación de los temas sugeridos para la modificación de la Política y la Estrategia de Integridad, así mismo, se efectuó la entrega de tres (3) actas debidamente firmadas correspondientes al primer semestre de 2025, relacionadas con las sesiones adelantadas en el marco de la Mesa Técnica de Conflictos de Interés, evidenciando el cumplimiento de las acciones previstas para este componente.

La actividad correspondiente al componente de Seguimiento y Evaluación, referente a Diagnóstico aplicado, articulado a herramientas de medición, se encontraba programada para los meses de julio y septiembre; no obstante, la actividad

inicialmente prevista para el mes de julio en el marco del Programa de Integridad fue reprogramada en el Plan Anual Institucional – PAI para el mes de octubre, mientras que para el mes de septiembre se adelantó la aplicación del diagnóstico mediante un test de percepción, el cual fue remitido a la totalidad de la planta de personal a través de la herramienta Forms, permitiendo la recolección de información relevante para el análisis institucional; de otra parte, en relación con el subcomponente de Índices de medición, se informa que para el presente trimestre no se programaron actividades conforme al cronograma establecido; finalmente, respecto a los Informes consolidados de seguimiento y evaluación, enmarcados en la estrategia de mejora continua y programados para el mes de julio, se proyectó el Informe correspondiente al segundo trimestre del Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus respectivos programas, dando cumplimiento a las acciones previstas para este componente.

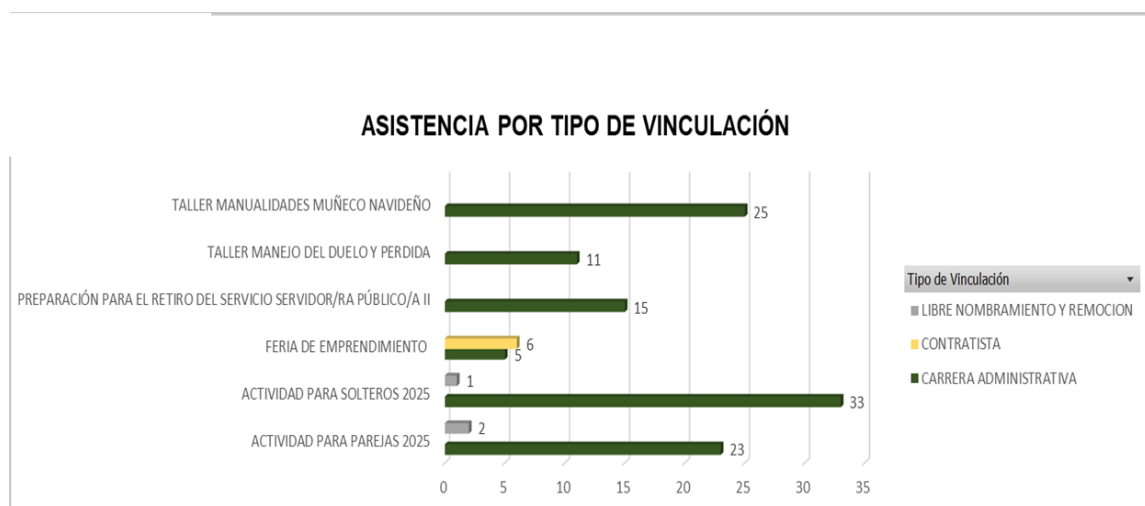
1.10 MEDICIÓN DE IMPACTO

1.10.1 ÍNDICES DE MEDICIÓN

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

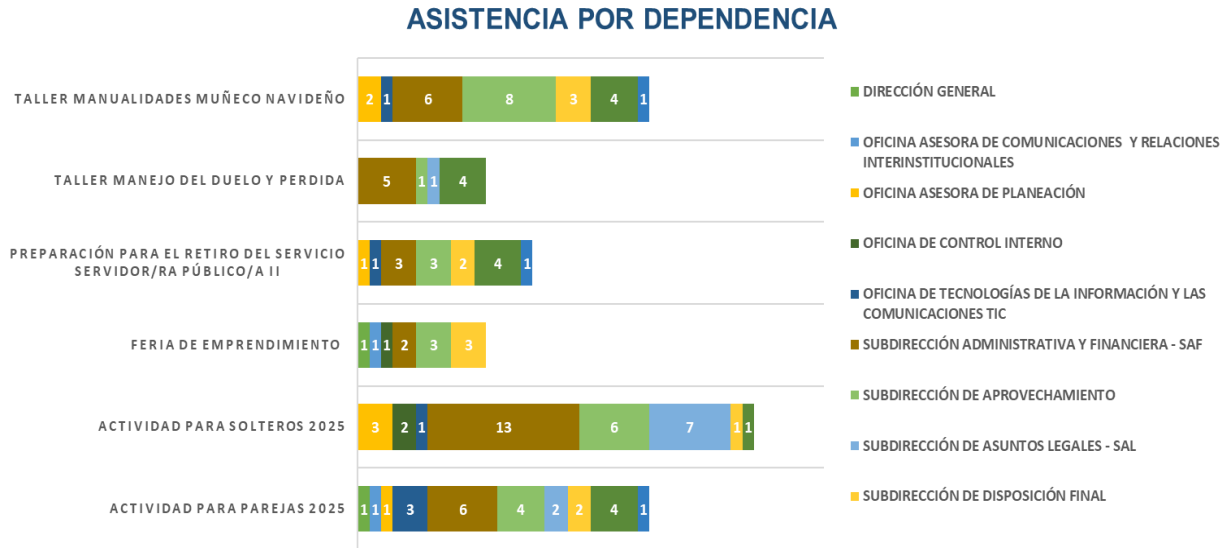
- Participación en actividades tercer trimestre

Gráfica 4 Asistencia por tipo de Vinculación



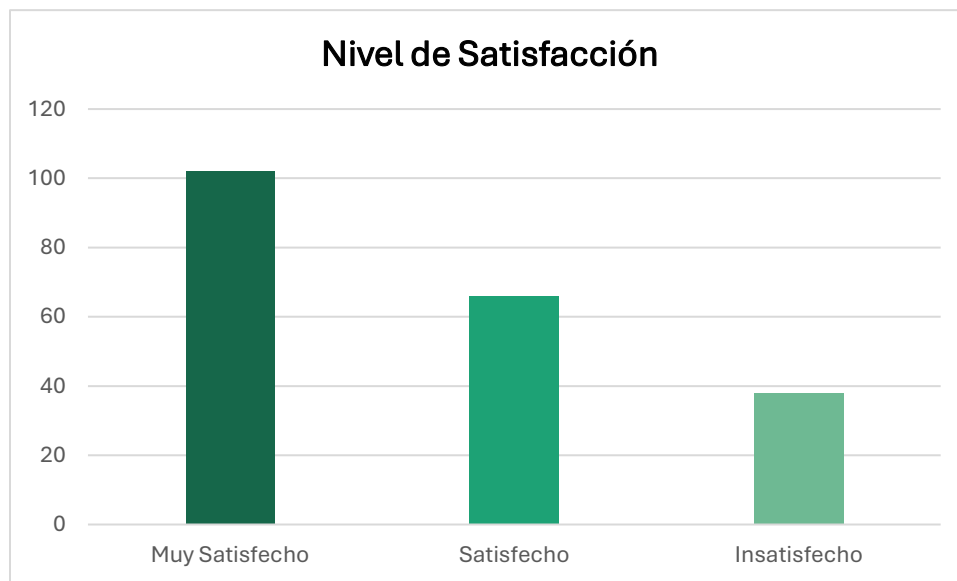
- Participación por subdirecciones y oficinas en las actividades de tercer trimestre

Gráfica 5 Asistencia por Dependencia



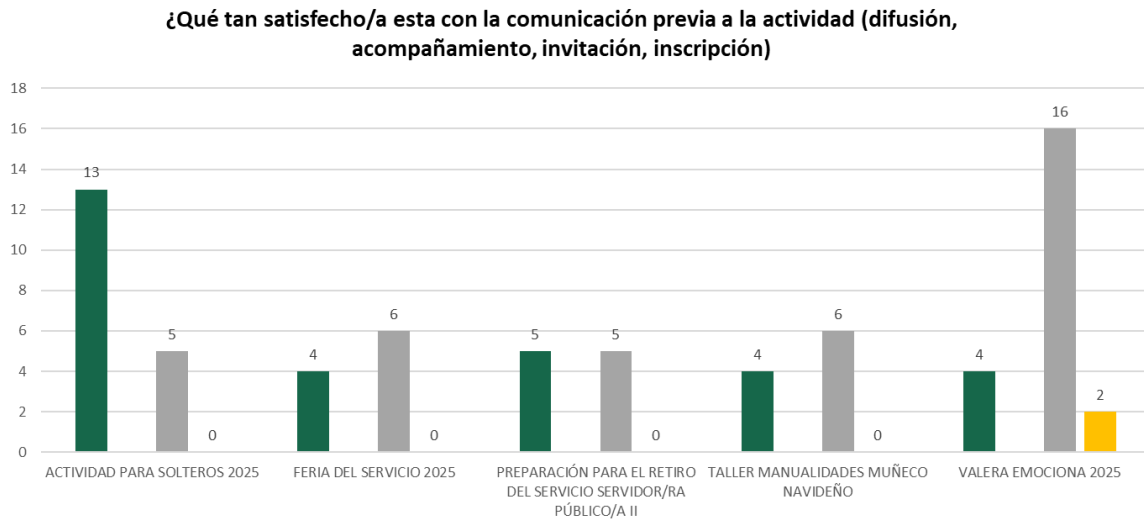
- Índice de satisfacción de las actividades del tercer trimestre

Gráfica 6 Nivel de Satisfacción

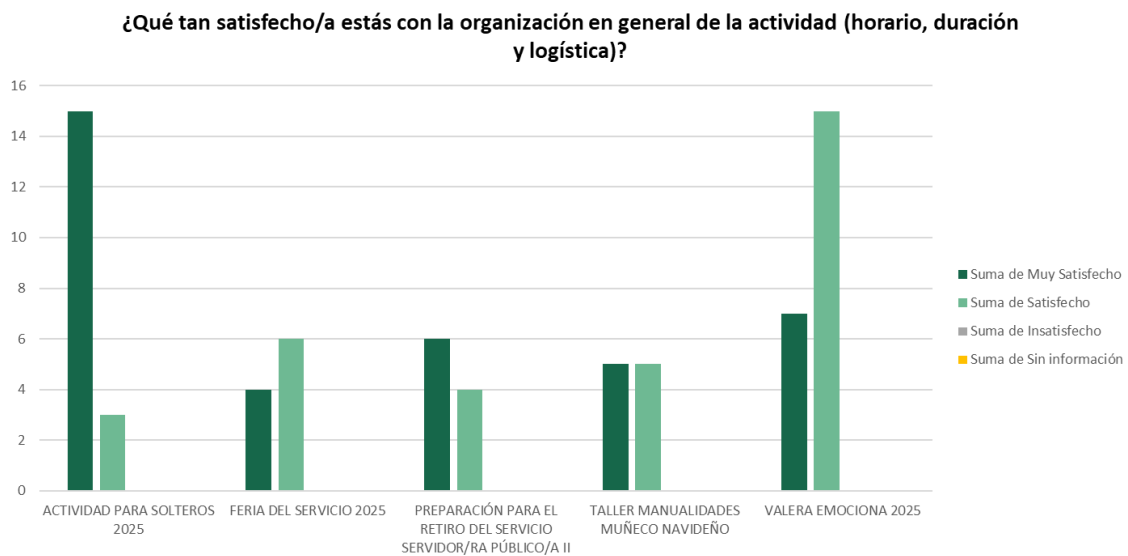


- Índice de satisfacción en la logística de las actividades

Gráfica 7 Satisfacción con la difusión de la actividad



Gráfica 8 Satisfacción organización de la actividad



1.10.2 INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se consolidó informe trimestral frente a las actividades ejecutadas, con un porcentaje de ejecución del 64 % con corte al 30 de septiembre en el PAI, lo cual permitió evidenciar que se han ejecutado las actividades acordes a lo establecido por el cronograma y plan de bienestar social e incentivos y sus programas anexos.

1.11 DIFICULTADES

1. Se identifica una baja participación y compromiso por parte de los servidores públicos en el torneo deportivo, a pesar de que se atendieron sus sugerencias relacionadas con fechas y horarios.
2. Retrasos en la ejecución de algunas actividades debido a ajustes en la planeación institucional.
3. Limitaciones en la coordinación interinstitucional para la ejecución de actividades conjuntas.
4. Necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y medición de resultados.
5. Reprogramación de actividades que impactó el cumplimiento del cronograma inicial.

1.12 RETOS

1. Fortalecer los procesos de planeación y articulación institucional.
2. Mejorar la oportunidad y efectividad de la comunicación interna.
3. Implementar mecanismos de evaluación que permitan medir el impacto de las acciones.
4. Promover la participación de los servidores públicos en las estrategias institucionales.

1.13 RECOMENDACIONES

1. Fomentar en los servidores públicos el cumplimiento de los plazos establecidos para la inscripción en las actividades institucionales, con el fin de optimizar los procesos de planeación, organización y ejecución de las mismas.
2. Fortalecer y articular los procesos de planeación, formulación, comunicación y ejecución, orientados a garantizar el cumplimiento oportuno de los cronogramas institucionales definidos.
3. Establecer mecanismos permanentes de seguimiento y control, que permitan verificar el avance y cumplimiento de las actividades programadas.
4. Impulsar estrategias de comunicación interna, encaminadas a fortalecer la apropiación institucional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.
5. Promover la articulación con actores internos y externos, con el propósito de fortalecer la coordinación interinstitucional y el desarrollo de acciones conjuntas.
6. Diseñar e implementar herramientas básicas de medición y evaluación de resultados, que faciliten el análisis del impacto de las acciones desarrolladas.
7. Documentar, sistematizar y socializar las buenas prácticas institucionales, como insumo para la mejora continua y la replicabilidad de experiencias exitosas.

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 Morales Camargo – Profesional Universitario – SAF - Talento Humano 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 



UAESP

