



INFORME
TERCER TRIMESTRE 2024

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

SEPTIEMBRE 2024



UAESP



Consuelo Ordóñez de Rincón

Directora General

Dolly Arias Casas

Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Antonio Porras Álvarez

Yira Bolaños Enríquez

Hernando Manuel Manjarrés

Jorge Alexis Rodríguez

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

María José Barrera Rangel

Paola Andrea Manchego

Mary Liliana Rodríguez Céspedes

Ariadna Rodríguez Verdugo

Víctor Julio Moreno Monsalve

Equipo de trabajo

Diana Arenas

Karen Niño Ramírez

*Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera –
Talento Humano para la formulación y ejecución del Plan*



UAESP



Tabla de Contenido

Introducción.....	4
1. Estructura del plan	6
1.1 Análisis cualitativo y ejes:.....	7
2. Cumplimiento de actividades del trimestre:.....	19
2.1 Análisis cualitativo actividades y participación:	24
3. Análisis de impacto	25
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora	27

Tablas

Tabla 1: Ejes Plan de Bienestar.....	6
Tabla 2: Actividades del Trimestre	19
Tabla 3: Análisis de Impacto	25
Tabla 4: Cumplimiento Tercer Trimestre	28

Gráficas

Gráfica 1 Ejes Plan de Bienestar.....	7
Gráfica 2: Gráfica Satisfacción	25
Gráfica 3: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre	29

Ilustración

Ilustración 1: Logo bienestar	5
Ilustración 2: Pieza Comunicativa Jornada Recreodeportiva	8
Ilustración 3: Pieza Comunicativa Sala Amiga	9
Ilustración 4: Piezas Comunicativas Cumpleaños Funcionarios	9
Ilustración 5: Piezas Comunicativas caja de Compensación y Asesores	10
Ilustración 6: Pieza Comunicativa Apoyo Emocional Distrito.....	11
Ilustración 7: Pieza Comunicativa Estilos de Vida Saludables	12
Ilustración 8: Pieza Comunicativa Rutas de Atención	13
Ilustración 9: Pieza Comunicativa Estilos de Vida Saludables	14
Ilustración 10: Pieza Comunicativa Coluntariado UAESP	15
Ilustración 11: Tarjeta y Pieza Comunicativa Día del Conductor	17
Ilustración 12: Tarjeta Condolencias.....	17
Ilustración 13: Piezas Comunicativas Programas Educativos Distrito.....	18

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, 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 Plan de Bienestar Social e Incentivos, 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 para el desarrollo en sus áreas de ajuste (personal, familiar, social, laboral, recreativa, entre otras).

Ilustración 1: Logo bienestar



1. ESTRUCTURA DEL PLAN

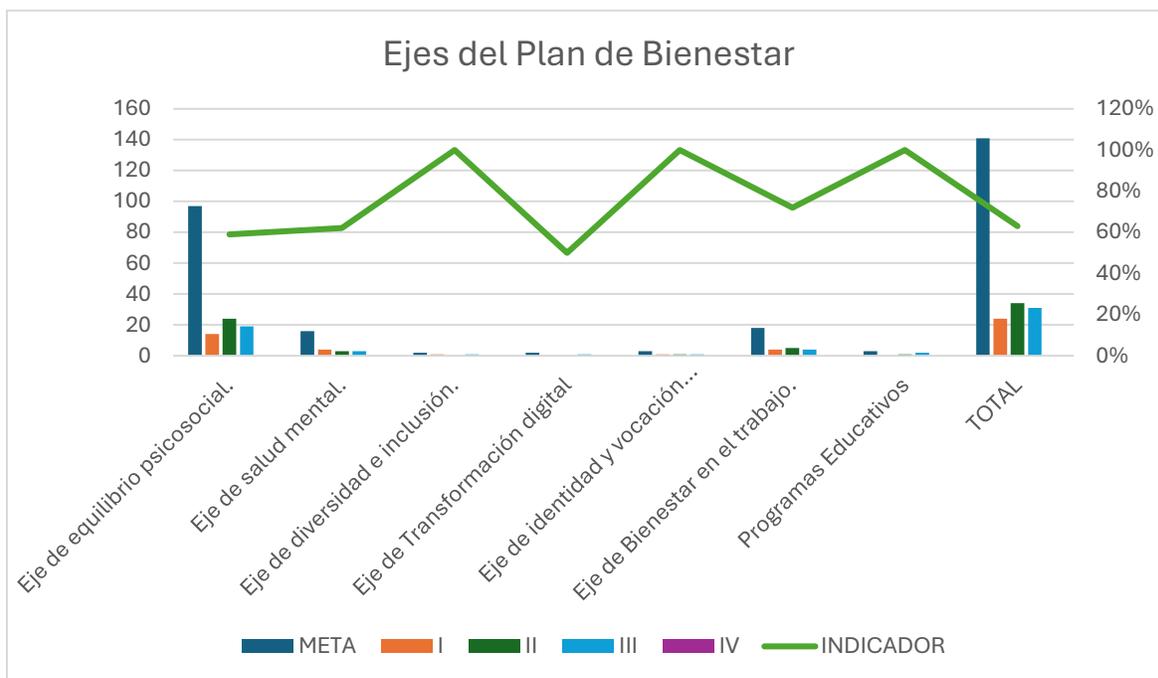
Desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos se gestionan actividades de los siguientes ejes, considerando que el bienestar es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno: 1) Eje de equilibrio psicosocial. 2) Eje de salud mental. 3) Eje de diversidad e inclusión. 4) Eje de transformación digital. 5) Eje de identidad y vocación por el servicio público. 6) Eje de Bienestar en el trabajo. 7) Eje de programas Educativos. A continuación, se relacionan los ejes en los que se realizaron actividades durante el trimestre:

Tabla 1: Ejes Plan de Bienestar

COMPONENTE	META	I	II	III	IV	INDICADOR
Eje de equilibrio psicosocial.	97	14	24	19		59%
Eje de salud mental.	16	4	3	3		62%
Eje de diversidad e inclusión.	2	1	0	1		100%
Eje de Transformación digital	2	0	0	1		50%
Eje de identidad y vocación por el servicio público.	3	1	1	1		100%
Eje de Bienestar en el trabajo.	18	4	5	4		72%
Programas Educativos	3	0	1	2		100%
TOTAL	141	24	34	31		63%

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1 Ejes Plan de Bienestar



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Durante el tercer trimestre, se dio cumplimiento a todas las actividades planeadas, de acuerdo con el cronograma establecido y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de enero 31 del 2024.

1.1 ANÁLISIS CUALITATIVO Y EJES:

EJE 1. PSICOSOCIAL

El eje psicosocial del plan de bienestar social e incentivos de la UAESP ha sido clave para fomentar un ambiente laboral saludable y el desarrollo de sus colaboradores. Se han implementado estrategias que buscan mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, con el fin de reducir el estrés y promover un clima organizacional positivo. Esto ha fortalecido la cohesión del equipo y ha fomentado una cultura de colaboración y respeto. Los resultados del eje psicosocial han mostrado un compromiso creciente con los objetivos institucionales, priorizando el bienestar psicológico de los colaboradores y facilitando el desarrollo de habilidades interpersonales. Esto ha permitido establecer vínculos laborales sólidos y crear

ambientes diversos y seguros en la UAESP. A continuación, algunas de las actividades que se llevaron a cabo como parte de este eje:

- ✓ **Jornada Recreodeportiva:** Se realizó el 31 de julio en la sede principal de la UAESP, con la participación de 23 personas entre servidores y contratistas promoviendo el bienestar y la integración.

Ilustración 2: Pieza Comunicativa Jornada Recreodeportiva



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ **Promoción Sala Amiga:** El día 28 de agosto se divulgó video promocionando el uso de la sala amiga de la UAESP, con alcance a personal de planta y contratistas.

Ilustración 3: Pieza Comunicativa Sala Amiga



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Publicación fecha de cumpleaños de los meses de julio, agosto y septiembre del personal de planta de la UAESP en la intranet, para su reconocimiento y generar lazos de amistad y compañerismo.

Ilustración 4: Piezas Comunicativas Cumpleaños Funcionarios



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Difusión y activación de servicios de la Caja de Compensación, asesorías de proveedores de servicios.

Ilustración 5: Piezas Comunicativas caja de Compensación y Asesores

UN MUNDO DE BENEFICIOS PARA UAESP

El convenio de libranza con **DAVIVIENDA**, le permite alcanzar sus sueños a las mejores tasas.

Estaremos acompañándolos para asesorarlos en:

- Crédito libranza Libre Inversión
- Compra de cartera
- Vehículo con las mejores tasas

Cuándo: **Jueves 19 de septiembre**
Hora: **9am a 12m**

Este QR para atención en línea

Nuestros Valores Agregados

- Cobertura Nacional 100%
- Tiendito Nacional 100%
- Hasta 11 Beneficiarios
- Formación a Nivel Nacional
- Operación, Línea, Cancelación Nivel Nacional

PLANES

INFORMACIÓN: **DIANA MENDEZ**

¡Te esperamos!

PARA EMPEZAR A CONSTRUIR Y FORTALECER TU PATRIMONIO DELA MANO DE UN ALIADO RECIBIRÁS:

- Financiación del 100% para vivienda
- Crédito Educativo, libre inversión, compra de cartera, vehicular, tarjeta de crédito .
- Construcción de capital.
- Auxilios.
- Convenios.
- Entretenimiento.
- Turismo.
- Recreación.

Consultor: **Rafael Steven torres**
Cel: 3222462924

Coomeva
Nos facilita la vida

Fuente: Creación porpia proceso de Talento Humano

EJE 2. Salud Mental

La integración del eje de salud mental en el plan de bienestar social e incentivos de la UAESP representa un avance significativo desde una perspectiva constructiva. El reconocimiento y la atención a la salud mental de los colaboradores evidencian un compromiso auténtico con su bienestar integral, lo que puede resultar en un

incremento de la confianza y la satisfacción laboral. Al alinearse con programas distritales de apoyo emocional y ofrecer rutas de atención psicológica y de género, se proporcionan herramientas efectivas para enfrentar los retos laborales y personales.

Esto puede conducir a una mejora en las habilidades de afrontamiento y en la resiliencia frente a situaciones adversas, lo que, a su vez, puede disminuir el ausentismo y elevar la productividad. Además, promover un entorno laboral que priorice la salud mental fomenta la comunicación y la apertura entre los colaboradores, lo que contribuye a un clima organizacional más positivo y solidario. Esto, a su vez, fortalece las relaciones interpersonales y promueve un sentido de pertenencia y comunidad dentro de la UAESP.

- ✓ Se realiza la divulgación de manera masiva a través de correo electrónico de los canales de apoyo emocional del distrito el día 20 de septiembre.

Ilustración 6: Pieza Comunicativa Apoyo Emocional Distrito



La política pública distrital de gestión integral de talento humano 2019-2030 establece la creación del Centro de Apoyo Emocional Distrital, mediante la puesta en funcionamiento de un conjunto de estrategias para que las colaboradoras y los colaboradores del Distrito enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean.

La consolidación conceptual del Programa De Apoyo Emocional Distrital, se logra desde una perspectiva multifocal la cual permite visibilizar los grupos poblacionales y la diversidad desde lo colectivo, dando evidencia de las condiciones de desigualdad y/o vulnerabilidad que puedan existir. Logrando hacer visibles las particularidades que caracterizan cada uno de los eventos, dando al acompañamiento integral, promoción y prevención, así como, el cuidado de la Salud Mental y bienestar emocional.

Infórmate aquí ▼▼

<https://serviciocivil.gov.co/centro-de-apoyo>

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Hábitos de vida saludable: Se realiza la capacitación estilos de vida saludable el día 29 de julio, con la participación de 20 personas entre personal de planta y contratistas.

Ilustración 7: Pieza Comunicativa Estilos de Vida Saludables



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

EJE 3. Diversidad e Inclusión

El eje de diversidad e inclusión fomenta un ambiente laboral donde cada individuo se siente valorado y respetado, lo que contribuye a un ambiente laboral saludable y al compromiso institucional donde promover espacios de sensibilización, capacitación y rutas de atención sobre la diversidad y la inclusión en los ambientes laborales fortalece la autoestima y la autoconfianza de los colaboradores. Esto creando un sentido de pertenencia y aceptación que puede mejorar significativamente el bienestar emocional y psicológico de las personas, reduciendo así el estrés y la ansiedad asociados con la exclusión o la discriminación. Además, un ambiente laboral diverso e inclusivo promueve la empatía y el entendimiento entre los colaboradores de la entidad, lo que enriquece las relaciones interpersonales y fomenta un mayor respeto donde se comprende las diferentes

perspectivas y culturas amplificando las perspectivas de los individuos y promoviendo la tolerancia y la aceptación de la diversidad en todas sus formas.

- ✓ Rutas de atención externas: Se divulga pieza educativa con las rutas de atención en el distrito ante situaciones que afectan la integridad de los colaboradores el día 30 de septiembre.

Ilustración 8: Pieza Comunicativa Rutas de Atención



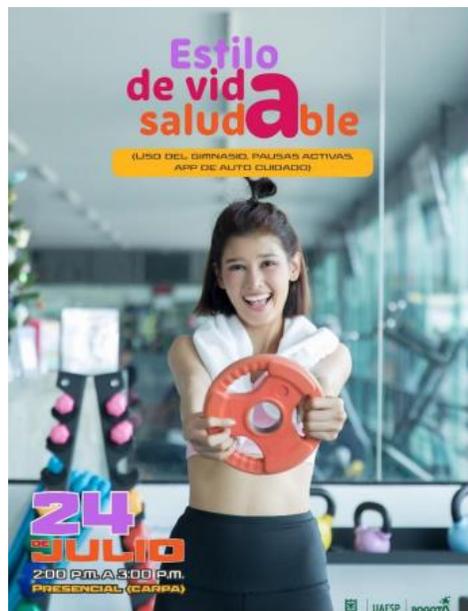
Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

EJE 4. Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Este eje se vió fortalecido por la actividad Estilos de vida saludable:

- ✓ Estilos de vida saludable: Capacitación donde se recalcó la importancia del uso de aplicaciones para el cuidado personal. Se realizó el día 29 de julio con la participación de 20 personas entre personal de planta y contratistas.

Ilustración 9: Pieza Comunicativa Estilos de Vida Saludables



EJE 4. Identidad y Vocación por el Servicio

El eje de identidad institucional y vocación por el servicio implementado en el plan de bienestar social e incentivos de la UAESP tiene como objetivo ejecutar una serie de acciones, con el fin de promover una fuerte identidad institucional donde se desarrolle un sentido de pertenencia entre los colaboradores y su compromiso con los valores y objetivos institucionales en este sentido se les proporciona a los/as servidores públicos/as y contratistas referencias claras y coherente conforme a las competencias comportamentales de un excelente servidor/as público/ca desde la óptica de la función pública, lo que fortalece un propósito y significado en sus roles laborales. Esto enfocándose a una mayor motivación intrínseca y una mayor disposición con el ámbito laboral. Además, la promoción de la vocación por el servicio dentro del plan de bienestar social e incentivos tiene efectos positivos en la autoestima y la autoimagen de los/as colaboradores/as. Al sentir que la entidad contribuye de manera significativa al bienestar de ellos y de los demás.

- ✓ Se divulga pieza comunicativa con información de oportunidades de hacer voluntariado en el distrito con alcance servidores/as y contratistas.

Ilustración 10: Pieza Comunicativa Voluntariado UAESP



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

EJE 5. Bienestar en el trabajo

El eje de bienestar en el trabajo tiene como objetivo reconocer y conmemorar fechas importantes como el Día de la Mujer y el Día del Hombre, la entidad muestra un compromiso con la igualdad de género y la valoración de la diversidad, lo que promueve un sentido de inclusión y respeto entre los/as colaboradores/as de todos los géneros. Adicionalmente, la celebración y conmemoración de estas fechas fomentan la cohesión de equipos y fortalece las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Al compartir experiencias y reflexionar sobre temas relevantes para la sociedad, los/as servidores/as y contratistas pueden sentirse más conectados entre sí mejorando así el clima laboral en la UAESP.

En cuanto al acompañamiento en situaciones especiales de luto, esta iniciativa muestra un profundo cuidado por el bienestar emocional de los/as colaboradores/as en momentos difíciles. El apoyo y la compasión durante el duelo ayudan a los/as servidores/as públicos/as a procesar sus emociones, reducir el estrés y promover la resiliencia.

- ✓ Celebración día del conductor: Se divulga pieza comunicativa conmemorando el día del conductor y se reconoce la labor de los conductores de la entidad.

Ilustración 11: Tarjeta y Pieza Comunicativa Día del Conductor

Feliz DÍA DEL Conductor

¡Felicitaciones a todos los conductores de la UAESP en su día!

Gracias por su dedicación y el cuidado excepcional con los colaboradores a quienes acompañan en su actividad diaria; contribuyen de esta forma al cumplimiento de nuestra misionalidad

Julio 16, 2024



Fuente: Creación propia proceso de talento Humano

- ✓ Acompañamiento en situaciones de vida especiales: Se divulgan pieza de condolencias por fallecimiento de pariente de funcionario.

Ilustración 12: Tarjeta Condolencias



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

EJE 7: Programas Educativos

Desde este eje se facilitará y respaldará activamente la participación de los servidores en programas educativos formales. Esta iniciativa tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo profesional continuo de los empleados de libre nombramiento y remoción, así como de carrera administrativa dentro de la Unidad. El acceso a programas educativos formales no solo fortalecerá las competencias y habilidades del personal, sino que también contribuirá a la excelencia en el desempeño de sus funciones, asegurando un servicio público de calidad y promoviendo oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización.

- ✓ Divulgación de diferentes programas educativos en el distrito.

Ilustración 13: Piezas Comunicativas Programas Educativos Distrito



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades del Trimestre

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Divulgación agenda IDARTES	Informar sobre las actividades artísticas disponibles para los servidores/as y colaboradores/as en el distrito,	162	162	Divulgación de pieza comunicativa con la agenda IDARTES del distrito con alcance colaboradores/as y contratistas
Estilos de vida saludable	Promover el conocimiento y la práctica de estilos de vida saludable entre el personal de la UAESP, y la importancia de la actividad física regular y estrategias de manejo del estrés, con el fin de mejorar el bienestar general y la calidad de vida de los colaboradores.	25	20	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Divulgación de beneficios para servidores y colaboradores	Informar sobre los beneficios disponibles para los servidores/as y colaboradores/as en el distrito, promoviendo el	162	162	Se realizó divulgación de cartillas y piezas comunicativas con un alcance a servidores/as y contratistas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	conocimiento y acceso a estos			
Difusión y activación de servicios de la Caja de Compensación	Informar al personal los servicios disponibles en la Caja de Compensación, asegurando que todos los beneficiarios conozcan y puedan aprovechar los beneficios ofrecidos para mejorar su bienestar y calidad de vida.	162	162	Se realizaron asesorías personalizadas a servidores/as y contratistas en la sede principal de la UAESP
Actividades de apoyo al Programa movilidad Sostenible y Promoción de Uso de la Bicicleta.	Promover la movilidad sostenible	162	162	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
Reconocimiento por cumpleaños a funcionarios	Fomentar un ambiente laboral positivo y fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados mediante el reconocimiento y celebración de sus cumpleaños.	162	162	Se divulgó en la intranet el cumpleaños de los/as funcionarios/as
Divulgación del programa	Informar al personal los	162	162	Divulgación de pieza

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
de Apoyo Emocional del Distrito.	servicios disponibles en la Caja de Compensación, asegurando que todos los beneficiarios conozcan y puedan aprovechar los beneficios ofrecidos para mejorar su bienestar y calidad de vida			comunicativa con los canales de apoyo emocional del distrito alcance colaboradores/as y contratistas
Divulgación Fondos Educativos del Distrito.	Facilitar el acceso a la información de los fondos educativos disponibles en el Distrito entre los/as colaboradores/as y funcionarios/as de la UAESP, asegurando que estén informados y puedan aprovechar adecuadamente los recursos para apoyar iniciativas educativas.	162	162	Se realizó la divulgación de manera masiva de fondos educativos del distrito con alcance al personal de planta y contratistas
Índice de Salario Emocional /	Determinar el impacto financiero del			Se elabora el reporte del salario

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Reporte ausentismo por Bienestar del servidor/a	salario emocional por causa de ausentismo por razones de bienestar.			emocional y reporte de ausentismo por bienestar en el segundo trimestre
Promoción Sala amiga para la familia lactante.		162	162	Se hace divulgación de pieza comunicativa promocionando la sala amiga con alcance al personal de planta y los contratistas
Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales.	Ofrecer apoyo durante situaciones de vida especiales, asegurando que el personal de la UAESP reciba el respaldo necesario para afrontar estos momentos con empatía y atención personalizada.			Se envía tarjeta a funcionario de condolencias por fallecimiento de familiares.
Promoción Sala amiga para la familia lactante.		162	162	Se hace divulgación de pieza comunicativa promocionando la sala amiga con alcance al personal de planta y los contratistas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
Jornada recreativa y deportiva	Fomentar la integración y el bienestar del personal de la UAESP a través de una jornada recreativa y deportiva, promoviendo la actividad física, el trabajo en equipo y el esparcimiento, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y contribuir a un ambiente laboral más saludable.	30	23	Se realizó torneo de tenis de mesa, rana y dominó,
Reconocimiento a biciusuarios	Reconocer el compromiso de los biciusuarios de la UAESP, promoviendo el uso de la bicicleta como una alternativa de transporte y contribuir al cuidado del medio ambiente.	162	162	Divulgación de pieza comunicativa de reconocimiento a biciusuarios de la UAESP.
Día del conductor	Reconocer la labor de los conductores, destacando su compromiso con la seguridad y el	162	162	Se realizó una divulgación por correo electrónico en conmemoración del Día del Conductor,

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	bienestar de los pasajeros.			enviando una pieza comunicativa que reconoce la labor de los conductores
Voluntariado UAESP	Fomentar una cultura de solidaridad y compromiso cívico entre los/as colaboradores/as de la UAESP, mediante la participación en iniciativas de voluntariado que contribuyan al bienestar comunitario	162	162	Se divulga pieza comunicativa con información de diferentes opciones para hacer voluntariado en Bogotá

Fuente: creación propia proceso de talento Humano

2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

Durante el tercer trimestre del año, se registró una participación promedio del personal en las actividades del plan de bienestar de la UAESP, lo cual no permitió en algunas llegar al 100% de participación. Aunque se llevaron a cabo pocas actividades presenciales, estas lograron generar una gran satisfacción entre los asistentes, quienes valoraron el espacio, contenido y la relevancia de las propuestas. Las iniciativas de divulgación, aunque no lograron una participación masiva, sí tuvieron un impacto positivo en la sensibilización del personal sobre la importancia del bienestar integral.

Las visitas de los asesores, junto con la activación de la caja de compensación familiar, han demostrado ser efectivas y bien recibidas por el equipo. Estas intervenciones no solo han proporcionado información valiosa, sino que también han facilitado el acceso a recursos que benefician directamente a los colaboradores y sus familias. La aceptación que han tenido indica un interés genuino por parte del personal en mejorar su bienestar.

A pesar de los desafíos en la asistencia, la retroalimentación recibida sugiere que las actividades ofrecidas han sido percibidas como útiles y necesarias. Este reconocimiento subraya la importancia de seguir fortaleciendo el programa de bienestar, buscando estrategias que fomenten una mayor participación y un compromiso continuo con el bienestar de todos los colaboradores de la UAESP.

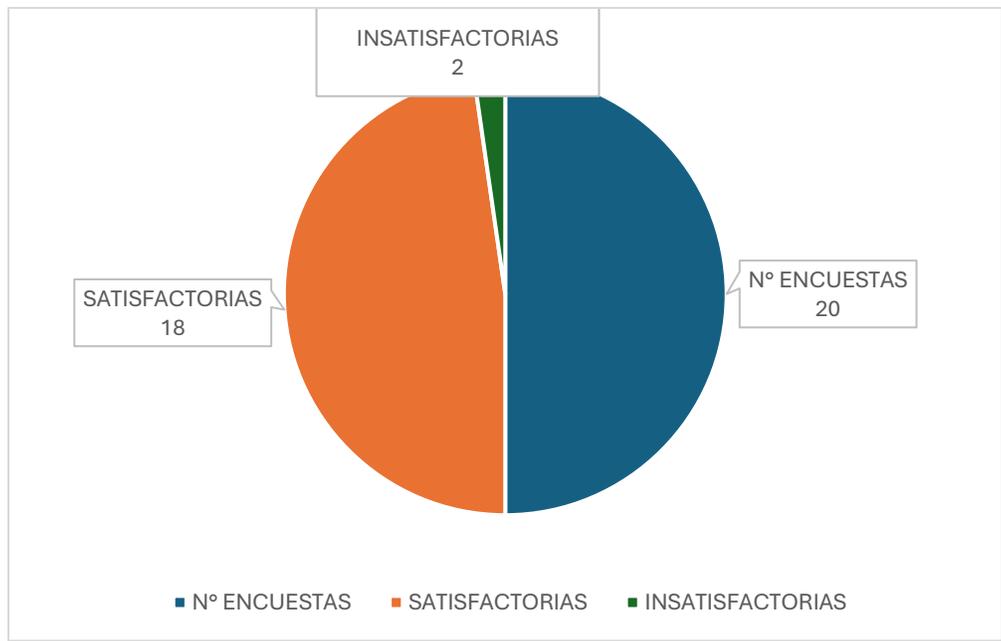
3. ANÁLISIS DEL IMPACTO

Tabla 3: Análisis de Impacto

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
Estilos de Vida Saludable	20	18	2	El nivel de satisfacción de la jornada de capacitación es alto

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 2: Gráfica Satisfacción



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Durante el tercer trimestre de implementación del plan de bienestar, se observó una alta satisfacción entre el personal con respecto a las actividades ofrecidas. Esta evaluación se basa en el análisis de las encuestas de satisfacción aplicadas de manera continua en las actividades programadas. Las actividades diseñadas para promover el bienestar físico y emocional fueron ampliamente valoradas por los empleados. Cabe resaltar la aceptación que tuvo la actividad Estilos de Vida Saludables, que contó con gran aceptación por parte de los participantes.

El análisis de impacto del plan de bienestar de la UAESP durante el tercer trimestre revela que, a pesar de la baja participación en las actividades presenciales, las iniciativas implementadas han generado un efecto positivo en los asistentes. La satisfacción expresada por quienes participaron indica que, aunque el número de asistentes no fue el esperado, la calidad y relevancia de las actividades promovieron un mayor interés en la salud y el bienestar integral. Las divulgaciones realizadas lograron sensibilizar al personal sobre la importancia de cuidar su bienestar emocional y físico, estableciendo una base sólida para futuras intervenciones.

4. CONCLUSIONES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA LA MEJORA

- ❖ En el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Tercer Trimestre de la vigencia 2024, se programaron 31 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- ❖ Valoración Positiva de las Actividades: A pesar de la baja participación en las actividades presenciales, los colaboradores que asistieron expresaron una gran satisfacción con el contenido y la relevancia de las iniciativas, lo que sugiere que las temáticas abordadas resuenan con sus intereses y necesidades.
- ❖ Efectividad de las Divulgaciones: Las acciones de divulgación lograron un impacto notable en la sensibilización del personal sobre la importancia de la salud y el bienestar, indicando que estas iniciativas pueden ser una herramienta efectiva para fomentar la conciencia y el compromiso dentro de la organización.
- ❖ Aceptación de Asesorías: Las visitas de asesores y la activación de la caja de bienestar han sido bien recibidas y han proporcionado recursos valiosos, lo que refleja el interés del personal por recibir apoyo directo en su desarrollo personal y profesional.
- ❖ Recopilación de retroalimentación: Continuar con la evaluación de satisfacción de las actividades, lo que permitirá identificar áreas de interés y ajustar futuras iniciativas para alinearlas mejor con las expectativas y necesidades del equipo.
- ❖ Desde Bienestar, se gestionan actividades con otras entidades o proveedores para potencializar los recursos y las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, buscando que salgan a cero costos y puedan ser beneficiados todos/as los colaboradores/as y servidores/as públicos/as

de la UAESP y sus familias, impactando en el mejoramiento de su calidad de vida, estrechando los lazos en los equipos de trabajo e incentivando el sentido de pertenencia por la entidad.

- ❖ Al dar cumplimiento al 100% de las actividades, se buscó brindar espacios que fomentan la calidad de vida de nuestros servidores, servidoras sus familias y contratistas, fortaleciendo la interrelación en las dimensiones del ser humano a nivel emocional, mental, física, incluyendo la integración con la familia, estilos de vida saludables.
- ❖ Las actividades evaluadas tuvieron un alto nivel de satisfacción, de acuerdo con las observaciones realizadas por los colaboradores/as que participaron en las actividades.

Cumplimiento:

Durante el tercer trimestre, se ejecutaron las 31 actividades programadas, dando un cumplimiento esperado del 100%. Es importante resaltar que, se llevaron a cabo en las fechas programadas.

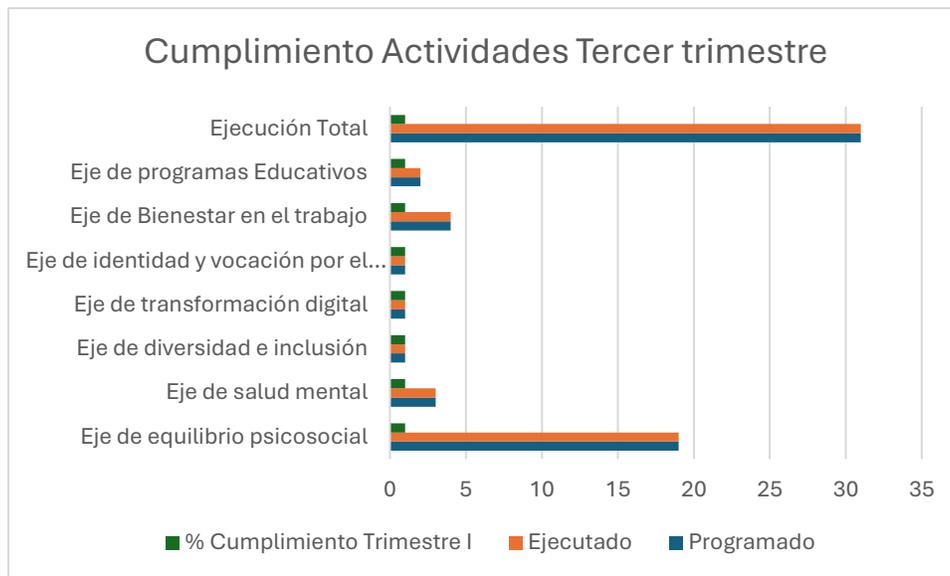
Tabla 4: Cumplimiento Tercer Trimestre

Programa	Programado	Ejecutado	% Cumplimiento Trimestre I
Eje de equilibrio psicosocial	19	19	100%
Eje de salud mental	3	3	100%
Eje de diversidad e inclusión	1	1	100%
Eje de transformación digital	1	1	100%
Eje de identidad y vocación por el servicio público	1	1	100%
Eje de Bienestar en el trabajo	4	4	100%

Eje de programas Educativos	2	2	100%
Ejecución Total	31	31	100%

Fuente: Creación propia proceso Talento Humano

Gráfica 3: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre





UAESP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

