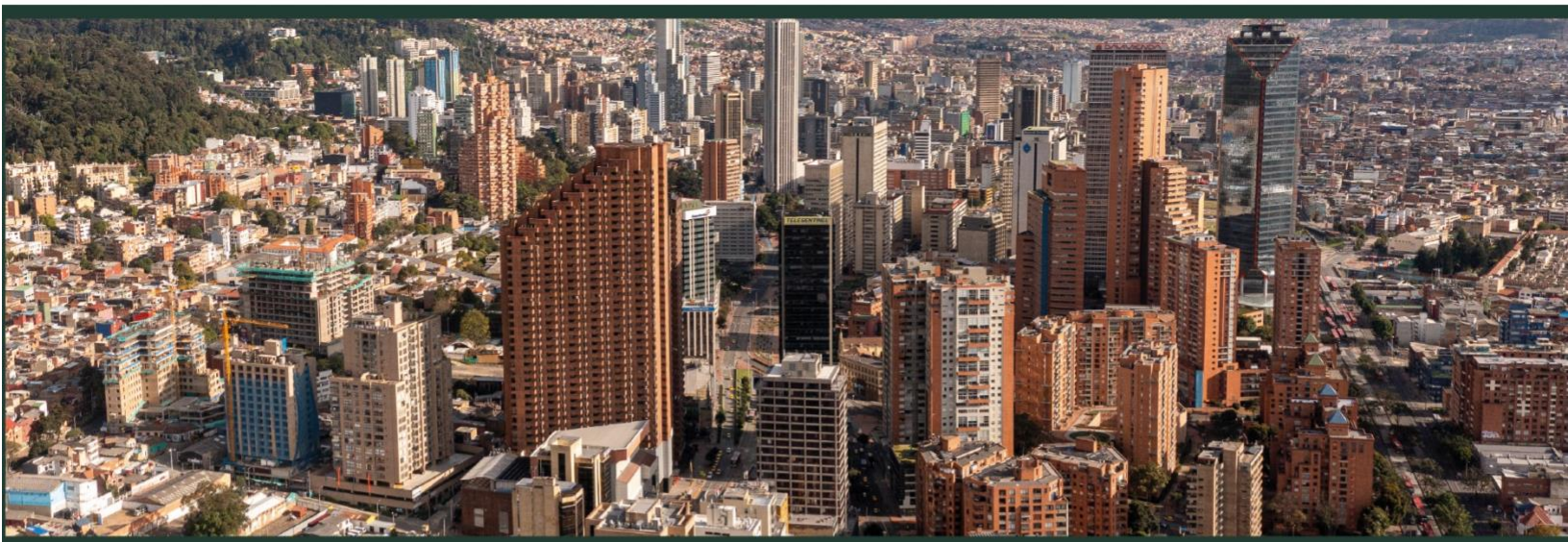




INFORME PRIMER TRIMESTRE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

ABRIL 2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

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

INTRODUCCIÓN	4
1. CAPITULO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
1.1 ESTRUCTURA DEL PLAN.....	8
1.2 CONTEXTO DEL PRIMER TRIMESTRAL AÑO 2025.....	9
1.2.1 Trazabilidad Ejecución Contractual Primer Trimestre 2025	9
1.2.3 Plan de Acompañamiento Caja de Compensación Familiar Compensar Día del Hombre	13
1.2.4 Gestión Propia	14
2. CAPITULO: PROGRAMA CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	15
2.1 CONTEXTO DEL TRIMESTRE.....	15
2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO	17
3. CAPITULO: PROGRAMA DE INTEGRIDAD	18
3.1 ANÁLISIS CUALITATIVO	19
4. MEDICIÓN DE IMPACTO.....	23
5. INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
6. DIFICULTADES	26
7. RETOS	26
8. RECOMENDACIONES	27

Tabla de Tablas

TABLA 1 EJES PLAN DE BIENESTAR	8
TABLA 2 EJECUCIÓN CONTRACTUAL 245 DE 2025- PLAN DE BIENESTAR.....	11
TABLA 3 NIVEL DE RIESGO GLOBAL POR ÁREAS	17

Tabla de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1 VARIABLES E INDICADORES DEL COMPONENTE DE BIENESTAR	7
---	---

ILUSTRACIÓN 2 ACTIVIDAD DÍA DE LA MUJER	11
ILUSTRACIÓN 3 ACTIVIDAD DÍA DEL HOMBRE	13
ILUSTRACIÓN 4 FELICITACIÓN CUMPLEAÑOS	14
ILUSTRACIÓN 5 MODELO CONCEPTUAL CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT)	16
ILUSTRACIÓN 6 ACTIVIDAD ZUMBA	17
ILUSTRACIÓN 7 RUTAS PROGRAMA DE INTEGRIDAD	18
ILUSTRACIÓN 8 PIEZA COMUNICATIVA TIENDA DE LA INTEGRIDAD	20

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que la Gestión del Talento Humano constituye la primera dimensión y el eje central del modelo. Lo anterior obedece a que las servidoras y los servidores públicos representan el recurso más valioso en la prestación del servicio público, configurándose como un factor crítico de éxito para el logro de una gestión institucional eficiente y efectiva.

En este contexto, la Gestión del Talento Humano debe desarrollarse de manera estratégica, lo cual implica la adopción de un conjunto de lineamientos, decisiones,

prácticas y métodos por parte de la entidad, orientados a definir y direccionar el quehacer de sus colaboradores. Estos elementos deberán estar articulados con la estrategia institucional, los logros de las metas establecidas, los resultados esperados y la mejora continua de la calidad de vida laboral. Igualmente, deberán tener en cuenta las responsabilidades inherentes a cada cargo, así como las dinámicas propias de las relaciones laborales en el ámbito de la administración pública.

La gestión estratégica del recurso humano debe aportar a una transformación cultural dentro de la entidad, promoviendo valores como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia en el marco del servicio público, integrando el bienestar y los incentivos con los resultados tanto individuales como colectivos. Para tal efecto, resulta necesario avanzar en la implementación de estrategias que garanticen la existencia de un talento humano motivado, competente, eficiente e innovador.

De esta forma, se busca armonizar los principios de eficiencia y eficacia con los de igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, los cuales caracterizan a las administraciones públicas modernas en el marco de un Estado democrático.

En atención a los lineamientos que rigen a las entidades del sector público, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos-UAESP diseñó el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de promover una gestión integral del Talento Humano. A través de este plan, se busca atender las necesidades y expectativas de los/as servidores/as públicos/as, mediante la ejecución de acciones orientadas a su desarrollo en diferentes ámbitos como el personal, familiar, profesional, social, organizacional, recreativo, entre otros.

Asimismo, considerando que el bienestar es un estado ligado a la percepción que las personas tienen acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los demás y con el entorno, desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos se gestionan actividades desde los siguientes enfoques:

- Bienestar Social: Actividades para proveer bienestar a los servidores/as y mantener o mejorar los índices de productividad.
- Incentivos: Estrategias de reconocimiento, compensación y estímulos, a través de los cuales se busca contribuir al sentido de pertenencia, al fomento de un buen clima laboral, a despertar gusto por las actividades diarias y al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as y sus familias.

Conforme a lo anterior, la UAESP formuló el documento denominado "Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025- 2028", con el objetivo de diseñar, planear e implementar las acciones que en el marco del proceso de bienestar e incentivos contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as públicos de la Unidad.

Este Plan enmarca los aspectos necesarios para dar cumplimiento del objetivo principal mediante el cronograma formulado para cada vigencia, tanto de Bienestar como de sus anexos, tales como:

- Programa de Clima y Cultura Organizacional
- Programa de Gestión de la Integridad
- Programa de desvinculación Asistida

Los documentos anteriormente mencionados forman parte integral del presente Plan de Bienestar e Incentivos. En tal virtud, la ejecución de las actividades previstas se encuentra sujeta a lo establecido en dichos instrumentos, los cuales constituyen el marco normativo y operativo que regula su implementación.

Esta tesis tiene como propósito analizar y evaluar la incidencia y satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos en el contexto institucional, considerando su conformidad con la normativa vigente, su contribución al clima organizacional y su eficacia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos. A partir de esta base, se desarrollará un estudio que permita identificar buenas prácticas, posibles mejoras y recomendaciones orientadas a optimizar la gestión del talento humano en la entidad objeto de estudio.

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, y en coherencia con su objetivo general de garantizar la protección del trabajo en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP, respetando los derechos de los servidores públicos y promoviendo su bienestar físico, mental y social mediante la implementación de actividades ajustadas a sus necesidades, la Entidad, en cumplimiento de la Circular Externa No. 016 de 2021 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, mediante la cual pone a disposición de las entidades y organismos distritales la "Metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo", adoptó dicha metodología para la vigencia 2025, en el Plan mencionado en acápites anteriores como en sus programas, como mecanismo de seguimiento y evaluación del impacto de las acciones implementadas, en concordancia con los lineamientos establecidos por la normativa vigente.

En el componente de Bienestar, se establecieron cuatro (4) variables de análisis, las cuales son evaluadas a través de cinco (5) indicadores, conforme se detalla en la figura correspondiente. Así:

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

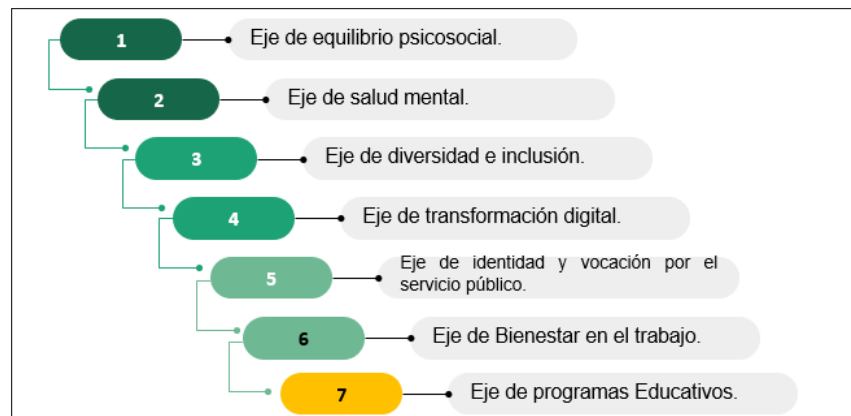
No obstante, lo señalado anteriormente, se informa que durante el primer trimestre de la vigencia 2025 únicamente se realizó la adopción de la metodología de medición de impacto en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos; sin embargo, los instrumentos aplicables serán implementados para el segundo trimestre del mismo año.

1. CAPITULO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1.1 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 – 2028 tiene como objetivo principal asegurar la satisfacción de los servidores y servidoras de la UAESP. Este plan se estructura en siete ejes, de los cuales los primeros cinco se han tomado del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 de la Función Pública, mientras que los otros dos se han desarrollado a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico. A continuación, se detallan estos ejes:

Tabla 1 Ejes Plan de Bienestar



Fuente: <https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes>

1.2 CONTEXTO DEL PRIMER TRIMESTRAL AÑO 2025

1.2.1 Trazabilidad Ejecución Contractual Primer Trimestre 2025

Las Consideraciones sobre las solicitudes de prórrogas del Contrato UAESP-245-2024, se desarrollan en los siguientes hechos:

Mediante Memorando No. UAESP 20257000000513 del 13 de marzo de 2025, la Subdirección Administrativa y Financiera solicitó la Prórroga No. 1 del Contrato UAESP-245-2024, cuyo objeto es:

(...)

“Prestar los servicios para la organización, desarrollo y logística de los eventos institucionales requeridos por la Entidad, en cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos; así como los programas de promoción y prevención requeridos para el personal de la Unidad, en cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.”

El referido contrato fue suscrito el 12 de agosto de 2024, por un valor de SEISCIENTOS CINCUENTA MILLONES TRESCIENTOS OCHO MIL SEISCIENTOS NUEVE PESOS (\$650.308.609 M/CTE), y tuvo un plazo de ejecución inicial de cinco (5) meses, contados a partir del 16 de agosto de 2024 hasta el 15 de enero de 2025.

Prórroga No. 1

Duración: Dos (2) meses

Nuevo plazo de ejecución: 16 de enero de 2025 al 15 de marzo de 2025

La solicitud se fundamentó en que, a la fecha, se tenía un total proyectado por facturar de TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS (\$386.293.440 M/CTE), lo que evidenció un saldo disponible por ejecutar de DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO MILLONES QUINCE MIL CIENTO SESENTA Y NUEVE

PESOS (\$264.015.169 M/CTE), respaldado presupuestalmente mediante el CRP No. 548 de 2024.

Prórroga No. 2

Duración: Un (1) mes

Nuevo plazo de ejecución: 16 de marzo de 2025 al 15 de abril de 2025, la prórroga en mención

Ahora bien, mediante Memorando No. UAESP 20257000027693 del 11 de abril de 2025, la Subdirección Administrativa y Financiera solicitó una Prórroga No. 3, por un término adicional de dos (2) meses y quince (15) días, con fecha de inicio el 16 de abril de 2025 y finalización el 30 de junio de 2025.

Esta solicitud se justificó en los siguientes términos:

- Desde la supervisión del contrato se constató que, desde el inicio del contrato (16 de agosto de 2024) hasta el 30 de marzo de 2025, los valores ejecutados fueron los siguientes:
- Valor total con facturas emitidas por parte del contratista (Compensar): \$401.743.427 M/CTE
- De este total:
- \$26.223.588 M/CTE se encontraban en trámite de pago (Radicado UAESP 202570000201692)
- \$362.408.339 M/CTE se encontraban en revisión y aprobación por parte de la supervisión
- \$13.111.500 M/CTE se hallaban en proceso de consolidación y revisión de informes por parte del contratista

El valor ejecutado pendiente por facturar, correspondiente a las actividades desarrolladas con corte al 30 de marzo de 2025,

Tabla 2 Ejecución contractual 245 de 2025- Plan de Bienestar

Rubro	Descripción del rubro	Ítem	Valor Del CRP No. 548 de 2024	Valor facturado con corte al 30- mar-25	Valor Ejecutado en el contrato pendiente por facturar	Valor por ejecutar del contrato
O21202020090696990	Otros servicios de diversión y entretenimiento n.c.p.	Bienestar	\$ 552.972.000	\$ 362.408.339	\$ 24.808.401	\$ 165.755.260
O21202020090393500	Otros servicios sociales sin alojamiento	Salud	\$ 97.336.609	\$ 39.335.088	\$ 6.567.650	\$ 51.433.871
Total			\$ 650.308.609	401.743.427	\$ 31.376.051	\$ 217.189.131

Fuente: Elaboración delegación a la supervisión al contrato 245 de 2024.

Asimismo, se expresó la necesidad institucional de dar continuidad a los servicios de bienestar y salud ocupacional, en el marco de los planes de Talento Humano, Bienestar e Incentivos, y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el bienestar social y promover entornos laborales saludables.

Finalmente, la solicitud se sustentó en la existencia de saldo disponible respaldado presupuestalmente en el CRP No. 548 de 2024, por un valor de DOSCIENTOS DIECISIETE MILLONES CIENTO OCHENTA Y NUEVE MIL CIENTO TREINTA Y UN PESOS (\$217.189.131 M/CTE), correspondiente a los recursos aún pendientes por ejecutar. Para los ítems de bienestar y salud.

Al finalizar el mes de marzo, se tenía un saldo pendiente de ejecución de \$165.755.260 correspondiente al área de Bienestar. Cabe mencionar que estos recursos provienen de la vigencia 2024 y deben ser ejecutados antes del 30 de junio de esta vigencia.

1.2.2 Plan de Acompañamiento Caja de Compensación Familiar Compensar Día de la Mujer

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se llevó a cabo una actividad conjunta entre la Unidad y la Caja de Compensación, con el objetivo

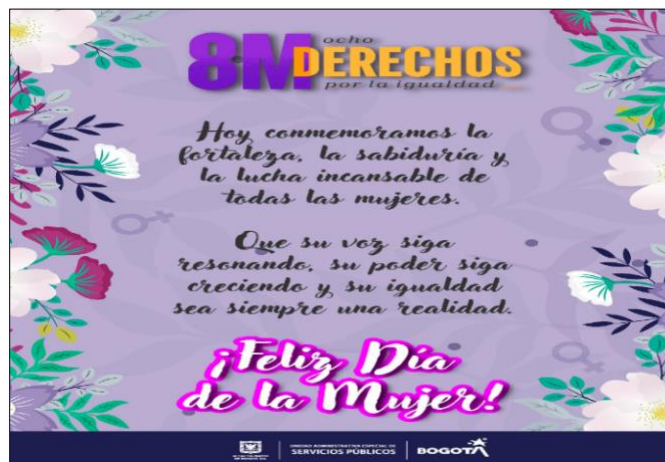
de resaltar la importancia del papel de la mujer en nuestra entidad, así como promover los valores institucionales de respeto, equidad, compromiso y solidaridad.

La actividad se desarrolló en la sede principal, al ingreso de la jornada laboral, donde se realizó una intervención simbólica orientada a exaltar la fuerza, ternura y valentía de las mujeres, reconociendo su constante lucha, amor y superación. Esta iniciativa fue una oportunidad para fortalecer el sentido de pertenencia y destacar el rol fundamental de la mujer en la construcción de una organización más equitativa y justa.

Como parte de la colaboración interinstitucional, la Caja de Compensación contribuyó con la entrega de 100 galletas decoradas, las cuales fueron distribuidas entre las colaboradoras como símbolo de reconocimiento y gratitud. Por su parte, la Unidad lideró la organización y ejecución de la actividad de bienvenida, donde se compartió un mensaje institucional alineado con los principios y valores que rigen nuestro quehacer diario.

Este tipo de acciones refuerzan el compromiso de la entidad con la promoción de espacios inclusivos y el respeto por la diversidad, pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional sólida y coherente con nuestra misión institucional.

Ilustración 2 Actividad día de la mujer



Fuente: Elaboración propia

1.2.3 Plan de Acompañamiento Caja de Compensación Familiar Compensar Día del Hombre

En el marco de la conmemoración del Día del Hombre, y en un trabajo conjunto con la Caja de Compensación, se llevó a cabo una jornada especial dirigida a reconocer y valorar el compromiso y la dedicación de los colaboradores hombres de nuestra entidad.

Durante la actividad, se entregó un mensaje institucional acompañado de un detalle (muffins) a 100 colaboradores, como muestra de aprecio por su labor como servidores públicos. Asimismo, se realizó la divulgación de una pieza comunicativa alusiva a esta fecha, con el objetivo de resaltar la importancia del rol que desempeñan en nuestra sociedad.

Esta iniciativa reafirma nuestro compromiso con el bienestar y el reconocimiento del talento humano.

Ilustración 3 Actividad día del hombre



Fuente: Elaboración propia

1.2.4 Gestión Propia

Desde el proceso de Gestión de Talento Humano se adelantó la propuesta para la elaboración de piezas publicitarias con motivo de la celebración de los cumpleaños de cada uno de los servidores públicos. Esta información ha sido recopilada y remitida a través de la Intranet institucional, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y reconocimiento al interior de la entidad.

Ilustración 4 Felicitación cumpleaños



Fuente: Elaboración propia

2. CAPITULO: PROGRAMA CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2.1 CONTEXTO DEL TRIMESTRE

En el marco del Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP, y en concordancia con su objetivo general de diseñar e implementar estrategias de intervención orientadas a la construcción y consolidación de un clima laboral óptimo, durante el trimestre objeto de análisis se definieron objetivos específicos y apuestas estratégicas dirigidas a fortalecer la experiencia laboral de los servidores públicos y contratistas de la entidad. Estas acciones tienen como finalidad incrementar los niveles de satisfacción, motivación y sentido de pertenencia del talento humano, mediante la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto los cuales serán medidos a través de los instrumentos a partir del segundo trimestre, en estricto cumplimiento de los lineamientos establecidos por la normativa vigente.

En atención a lo anterior, el presente informe tiene como finalidad analizar la eficacia de las estrategias desarrolladas por la UAESP en el marco del mencionado programa, evaluando su pertinencia, alcance y resultados en el fortalecimiento del clima organizacional. Asimismo, se busca aportar recomendaciones que contribuyan a la mejora continua de las políticas institucionales en materia de bienestar laboral, promoviendo una gestión pública más eficiente, humana y orientada al servicio.

Informe de Análisis de Clima Laboral - Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP (Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo)

Ilustración 5 Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Fuente: DASCD

Este informe presenta los resultados de la medición de clima laboral y ambiente organizacional como línea base. Se analizan los hallazgos globales, los resultados por dependencia, el perfil sociodemográfico de los participantes, y los niveles de riesgo. Además, se detallan los factores evaluados según el tipo de cargo (con o sin personal a cargo y contratistas), se abordan aspectos de calidad de vida laboral, y se incluyen recomendaciones para orientar acciones de mejora.

- Nivel de Riesgo global por áreas

Esta sección presenta el comportamiento del clima laboral y del ambiente organizacional por áreas, con base en la estructura orgánica de la entidad. Se analizan los resultados según las distintas dependencias, conformadas por subsecretarías, direcciones, oficinas asesoras y asesorías de despacho. Así:

Tabla 3 Nivel de Riesgo global por áreas

Área	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Dirección General	1	12.94%	6.90%
NO APLICA	19	29.24%	31.64%
Oficina Asesora de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales	2	9.95%	26.72%
Oficina Asesora de Planeación	4	25.12%	22.41%
Oficina de Control Interno	5	35.82%	19.81%
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	9	40.16%	31.36%
Sub de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	6	30.68%	40.13%
Subdirección Administrativa y Financiera	22	26.53%	28.96%
Subdirección de Aprovechamiento	11	28.71%	25.99%
Subdirección de Asuntos Legales	6	33.83%	30.52%
Subdirección de Disposición Final	8	39.09%	44.45%
Subdirección de Recolección Barrido y Limpieza	7	35.89%	49.92%

Fuente: Informe de Análisis de Clima Laboral

2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO

- Marzo: Se realizó actividad de zumba, cuyo objetivo fue dar a conocer la red de apoyo desde el equipo del Proceso de Gestión de Talento Humano, se contó con la participación de once (11) colaboradores.

Ilustración 6 Actividad Zumba



Fuente: Elaboración propia

3. CAPITULO: PROGRAMA DE INTEGRIDAD

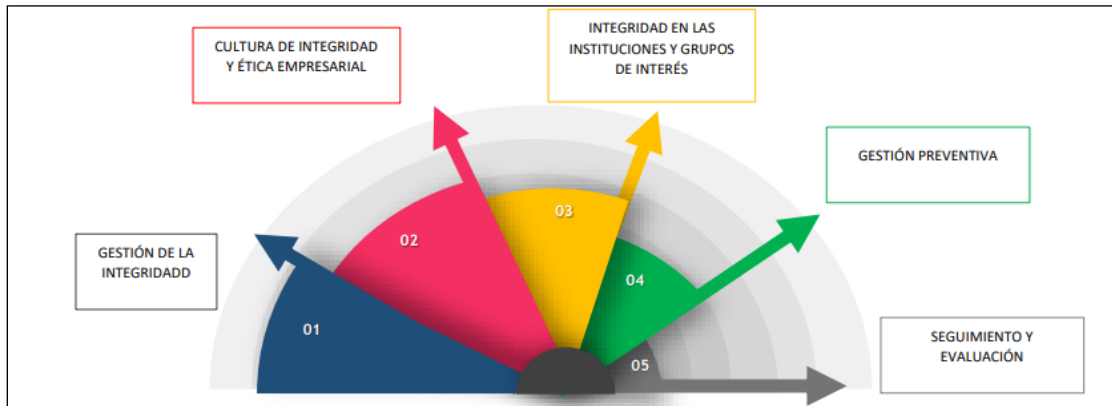
El presente documento se sustenta en el Programa de Gestión de Integridad de la UAESP 2025–2028, el cual se encuentra alineado con los estándares nacionales y distritales en materia de ética pública, integridad institucional y gobernanza. En particular, se destaca su contribución al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 16: “Paz, justicia e instituciones sólidas”.

El programa incorpora los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Dirección de Asuntos de Control Disciplinario (DASCD), así como los resultados arrojados por las herramientas de medición aplicadas al programa vigente.

Estos insumos permiten orientar acciones estratégicas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, con especial énfasis en el Eje No. 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público, cuyo propósito es fortalecer los principios éticos, la cultura organizacional y la confianza ciudadana en la entidad.

De esta manera, se contribuye de forma sustancial al fortalecimiento de la integridad institucional y la consolidación de una gestión pública transparente, eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía, en concordancia con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Ilustración 7 Rutas programa de Integridad



Fuente: Programa de Integridad

3.1 ANÁLISIS CUALITATIVO

RUTA 1: GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

1. Formulación y publicación, normalización y regulación en el SIG: Se completó la definición y se obtuvo la aprobación del Programa de Integridad, junto con el cronograma correspondiente para su implementación durante la vigencia 2025. Esta aprobación fue otorgada por el Equipo de Gestores de Integridad y por el Comité Interno de Gestión y Desempeño (CIGD).
2. Gestores de Integridad: Se realizó el proceso para el nombramiento de gestores de integridad voluntarios, vinculando a dos representantes de la Alta Dirección en el equipo, dando respuesta con la Resolución 203 del 16 de abril de 2025.

RUTA 2: CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

Estrategias lúdico-pedagógicas para la gestión de la integridad: El día 17 de marzo se realizó la apertura de la tienda de la integridad, cuyo propósito es ofrecer a los colaboradores de la UAESP productos de la más alta calidad, respaldados por un firme compromiso con la honestidad, la transparencia y el servicio ético.

Ilustración 8 Pieza comunicativa Tienda de la integridad



Fuente: Elaboración propia

RUTA 3: INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS

La integridad institucional constituye un eje transversal en la gestión pública, al tiempo que refuerza la confianza de la ciudadanía en las entidades del Estado. En este marco, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP) ha venido consolidando estrategias que fortalecen la ética pública, la cultura organizacional y el relacionamiento transparente con sus grupos de interés, en línea con los principios de legalidad, moralidad y eficiencia consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

En el marco del Programa de Gestión de Integridad UAESP 2025–2028 (La vigencia de 2024 del programa de Integridad se corrige de acuerdo con lo publicado en transparencia) se ha promovido una gestión orientada a la transparencia, la rendición de cuentas y la consolidación de una cultura institucional íntegra, participativa y corresponsable. Esta visión se materializó durante el año 2024 con la realización de la Maratón de Integridad, una iniciativa liderada por la Unidad, en especial el equipo de Gestores de Integridad, la cual generó una alta acogida entre los funcionarios y servidores públicos participantes. (La vigencia del programa de Integridad se corrige de acuerdo con lo publicado en transparencia)

A raíz del resultado positivo de esta actividad, la Secretaría Distrital del Hábitat, mediante comunicación electrónica oficial, manifestó su interés en replicar esta experiencia dentro del sector Hábitat, como una buena práctica institucional. En respuesta, la UAESP, en coordinación con dicha Secretaría, se encuentra actualmente desarrollando el correspondiente plan de trabajo interinstitucional, que permita establecer los enlaces técnicos y administrativos necesarios para la planificación, ejecución y evaluación conjunta de esta estrategia.

Esta articulación refuerza el compromiso de la entidad con la construcción de una administración pública ética, íntegra y colaborativa, y representa un paso significativo hacia la consolidación de una cultura de integridad distrital, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

ruta 4: GESTIÓN PREVENTIVA

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Programa de Gestión de Integridad UAESP 2024–2028 y en armonía con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP) ha consolidado la Mesa Técnica de Conflictos de Interés, como un espacio permanente de análisis, orientación y seguimiento en materia de integridad pública.

Esta instancia tiene por objeto fortalecer los mecanismos institucionales para la identificación, prevención, gestión y mitigación de conflictos de interés, así como el adecuado tratamiento de denuncias relacionadas con posibles afectaciones a la ética pública y la transparencia administrativa. La Mesa Técnica se configura como un instrumento de gobernanza que articula áreas estratégicas como talento humano, control disciplinario, planeación, control interno y gestión jurídica.

Durante el presente periodo, se ha avanzado en:

La entrega, actualización y socialización de directrices internas sobre conflictos de interés, con énfasis en las obligaciones legales de los servidores públicos conforme a la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) y el Decreto 1083 de 2015.

La revisión de casos reportados, aplicando criterios de análisis objetivo e imparcial, que garantizan el debido proceso y la reserva legal correspondiente.

El fortalecimiento de los canales institucionales de denuncia, garantizando su accesibilidad, confidencialidad, y la trazabilidad de los casos.

La promoción de espacios de formación y sensibilización, dirigidos a servidores públicos y contratistas, orientados a consolidar una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad ética.

La implementación de esta Mesa Técnica no solo responde al principio de transparencia, sino que permite adoptar decisiones oportunas frente a situaciones que puedan comprometer la imparcialidad, la eficiencia o la legalidad de la gestión institucional, contribuyendo así al fortalecimiento de la confianza ciudadana y de los mecanismos de control interno.

RUTA 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Índices de medición: se aplicaron los índices de medición del programa de integridad, arrojando:

NOMBRE DEL ÍNDICE	FÓRMULA	PERIODICIDAD	META	ENERO	FEBRERO	MARZO	ANÁLISIS
Cobertura	Número de trabajadores que asisten a las actividades de integridad/ Número total de servidores públicos y contratistas activos *100	Mensual	Asistencia individual a por lo menos una actividad programada	100%	33%	100%	Las actividades realizadas en primer trimestre responden a la formulación y cobijan a la totalidad de la población UAESP.
Cumplimiento	Actividades ejecutadas / Actividades	Trimestral	100% de cumplimiento en las actividades	9%			El indicador presenta un nivel de avance inferior a lo esperado, con un cumplimiento

	programadas en la vigencia *100		programadas				del 9% frente al 15% proyectado para el periodo. Esto refleja que, aunque existen avances en la implementación de las actividades del Programa de Integridad, la ejecución no ha sido suficiente para cubrir la meta establecida.
Percepción	Índice de calificación de las actividades ejecutadas en la vigencia.	Anual	Obtener una calificación mínima en nivel Satisfactorio dentro de una escala Likert.	No aplica esta medición para este trimestre.			
Gestión preventiva	Atención de denuncias por comportamientos antiéticos recibidas a través del buzón de integridad y trasladadas para investigación.	Mensual	100% de las denuncias atendidas	0	0	0	No se presentaron denuncias por comportamientos antiéticos a través del buzón de integridad.

4. MEDICIÓN DE IMPACTO

En el marco del Plan de Bienestar, se tiene prevista la realización de procesos sistemáticos de medición y seguimiento durante los trimestres subsiguientes, con el fin de evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y su impacto en el clima laboral. Estas mediciones permitirán identificar oportunidades de mejora, fortalecer las buenas prácticas y garantizar la alineación continua del Plan con las necesidades reales del talento humano, en concordancia con los principios de bienestar, equidad y eficiencia institucional.

En la vigencia 2024 se llevó a cabo la medición de Clima Laboral, la cual fue analizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD. El informe fue remitido a la UAESP mediante el radicado UAESP No. 20257000230862 del 25 de abril de 2025, con radicado DASCD No. 2-2025-4852 del 21 de abril de 2025.

En el marco de las acciones del DASCD orientadas al fortalecimiento del bienestar institucional y la calidad de vida laboral, se hizo entrega oficial del Informe de Análisis de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo 2024, correspondiente a para la población del Distrito, lo anterior en razón a que el porcentaje de participación del personal de la UAESP fue bajo para tener una medición propia.

Este informe fue elaborado con base en la participación de personas vinculadas a la entidad, entre servidores públicos y contratistas, quienes diligenciaron los instrumentos de medición definidos en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del DASCD, validados para la población del Distrito.

La información recolectada permitió identificar percepciones clave sobre ambiente organizacional, estados mentales positivos, propósito de vida, relaciones interpersonales, liderazgo y otros factores asociados al desempeño y la satisfacción en el entorno laboral.

Para facilitar la comprensión del informe y apoyar la formulación de planes de mejora institucional, se anexaron los siguientes documentos técnicos complementarios:

- Recomendaciones de Mejora: Documento que reúne acciones estratégicas sugeridas por cada factor medido, orientadas a mitigar riesgos y promover entornos laborales más saludables.
- Interpretaciones por Factor y Nivel de Riesgo: Guía de lectura que permite entender los niveles de riesgo reportados en la medición y su relación con las dinámicas organizacionales.

- Guía de Buenas Prácticas de Clima Laboral: Herramienta práctica con estrategias validadas que pueden ser implementadas por la entidad para fortalecer el bienestar, la cohesión institucional y el sentido de pertenencia.

Así mismo, se incluyen recomendaciones estratégicas diferenciadas para servidores con personal a cargo, con el fin de promover un liderazgo efectivo y empático que contribuya al fortalecimiento del clima organizacional.

Ahora bien, respecto a el Programa de Integridad, establece el cumplimiento del colaborador en relación con las normas sociales, normas al interior de la entidad, interiorización de valores y firmeza en sus principios.

Recomendaciones generales del informe

Revisar aquellos aspectos relacionados con la integridad que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Expectativas laborales, personales y familiares
- Capacidad de enfrentar las dificultades
- Vivencia de valores
- Reconocimiento social
- Cumplimiento de normas
- Firmeza en los principios recomendaciones específicas
- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuales son las expectativas frente al desempeño laboral.
- Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles.
- Resaltar la importancia de los valores en las relaciones interpersonales.
- Crear espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
- Resaltar la importancia de cumplir la normatividad para el adecuado desarrollo de los procesos.
- Sensibilizar sobre tener un esquema de valores firme.

5. INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se consolidó el informe trimestral correspondiente a las actividades ejecutadas. Se presenta de forma trimestral informes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, PAI, Indicador de ejecución, Seguimiento acuerdos sindicales, Comisión de personal, según lo establecido en el plan.

6. DIFICULTADES

- Falta de participación en las actividades propuestas, escepticismo frente a los beneficios del Plan de bienestar social e incentivos y sus programas o dificultades para adoptar nuevos comportamientos y prácticas organizacionales. Esto puede limitar el alcance e incidencia de las estrategias diseñadas, dificultando la consolidación de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.
- La baja participación y el escepticismo frente a las actividades propuestas constituyen obstáculos significativos. Estas actitudes, sumadas a la resistencia al cambio en las prácticas organizacionales, restringen la eficacia del Plan de Bienestar Social e Incentivos y de sus programas, retrasando la consolidación de una cultura institucional sólida.

7. RETOS

- Necesidad de lograr el compromiso de todos los niveles de la entidad, especialmente de la alta gerencia, ya que es clave para impulsar los cambios culturales y operativos esperados, su participación y visibilidad es clave para generar confianza y motivación en toda la organización.

- La implementación, socialización y seguimiento de la medición del impacto constituyen un desafío para el equipo, dado que implica la difusión y validación de los instrumentos destinados a garantizar la participación efectiva de los colaboradores, asegurando resultados fiables y promoviendo una cultura institucional conforme a los principios de mejora continua y cumplimiento normativo.
- Cambiar la cultura organizacional es un proceso gradual que requiere voluntad, participación y tiempo, se deben buscar estrategias para lograr la consistencia en el mensaje, coherencia entre lo que se promueve institucionalmente y lo que se practica a diario.

8. RECOMENDACIONES

- Fortalecer el compromiso institucional mediante el respaldo activo de la alta dirección, asegurando que el Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas sea reconocido como una prioridad estratégica.
- Promover una cultura de participación constante, que involucre a servidores/as públicos/as y contratistas en la identificación de necesidades, el diseño de estrategias y la evaluación de los resultados, generando sentido de pertenencia y corresponsabilidad.
- Consolidar el seguimiento y evaluación con indicadores, que permita medir el impacto real del Plan de Bienestar Social e Incentivos y ajustar las intervenciones de manera oportuna, asegurando una mejora continua con la alineación con las apuestas institucionales, alineadas con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Fomentar la participación de los servidores públicos y colaboradores en las actividades del proceso de gestión de Talento Humano, superando limitantes

como el cumplimiento de las funciones y obligaciones habituales, y promoviendo el compromiso con actividades complementarias que aporten al desarrollo organizacional.

Elaboró:	Stefanny Hernández Silva – Contratista SAF  Adriana Prieto Antolínez - Profesional Universitario – SAF - Talento Humano 
Revisó:	Sandra Milena Martínez Páez - Profesional Especializado – SAF - Talento Humano 
Aprobó:	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera 



UAESP

