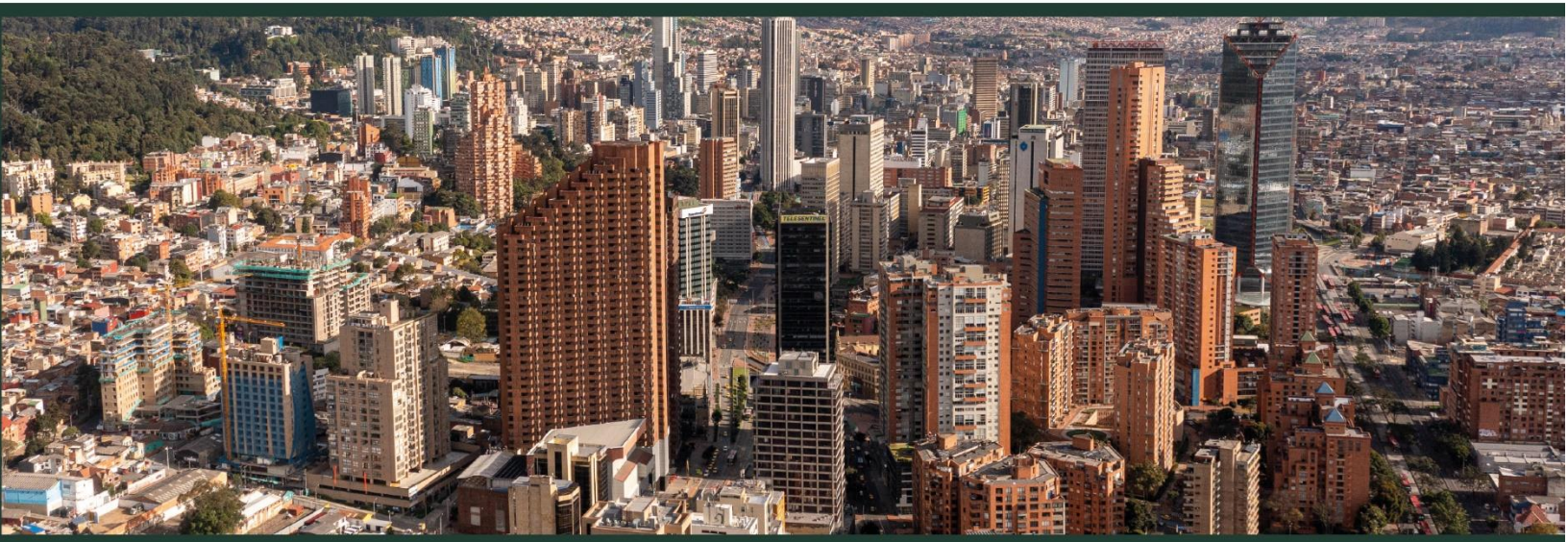




INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PROGRAMA CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP

Subdirección Administrativa y Financiera

ABRIL 2026



UAESP



INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO DEL TRIMESTRE	4
3. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	4
4. ANÁLISIS CUALITATIVO	5
5. MEDICIÓN DE IMPACTO.....	9
6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL.....	11
7. CONCLUSIONES	12
8. ACCIONES PARA LA MEJORA	13
9. ANEXO GRÁFICO	14
10. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN.....	15

Tabla de gráficas

Gráfica 1. Ejecución de Actividades Acumulado Primer Trimestre 2026.....	5
Gráfica 2 Valera emocional - Salario	9
Gráfica 3 Asistencia por Dependencia	10
Gráfica 4 Nivel de satisfacción	11

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Cumpleaños servidores mes Enero	6
Ilustración 2 Información cumpleaños de servidores de febrero.....	6
Ilustración 3 Incentivo por el uso de la bicicleta	7
Ilustración 4 Información cumpleaños de servidores de marzo	8
Ilustración 5 Invitación Taller Manejo de duelo y sanación	8

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como finalidad presentar el balance de la gestión y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAESP correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2026 (enero – marzo), así como de las actividades desarrolladas en el marco de los programas de Clima Laboral, Cultura Organizacional e Integridad, en cumplimiento de los lineamientos normativos e institucionales vigentes.

Durante el periodo evaluado se adelantaron acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de las y los servidores públicos, promoviendo espacios de reconocimiento, integración, acompañamiento emocional, fortalecimiento de la identidad institucional y apropiación de los valores organizacionales. Estas actividades fueron diseñadas de acuerdo con las necesidades identificadas por la entidad y en concordancia con los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025-2028.

Las estrategias implementadas se desarrollaron mediante metodologías presenciales, virtuales e híbridas, favoreciendo la participación de los servidores públicos de las diferentes dependencias y tipos de vinculación, ampliando la cobertura y facilitando el acceso a las actividades programadas.

El presente documento consolida los principales resultados de gestión, indicadores, participación y satisfacción asociados a las actividades ejecutadas durante el trimestre, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y recomendaciones orientadas a fortalecer la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas Clima Laboral, Cultura Organizacional e Integridad durante el resto de la vigencia.

De esta manera, el informe constituye un insumo para la toma de decisiones institucionales y para el seguimiento de las estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción del bienestar integral de los servidores públicos de la entidad.

2. CONTEXTO DEL TRIMESTRE

Durante el primer trimestre se iniciaron las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas anexos, orientados al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y la calidad de vida de los colaboradores. Lo anterior, teniendo en cuenta que el mes de enero estuvo destinado a la etapa final de planeación, socialización y aprobación de las actividades programadas, así como a la definición de estrategias y lineamientos para su adecuada implementación durante la vigencia. Estas acciones permitieron avanzar de manera organizada en la ejecución de iniciativas encaminadas a promover el bienestar laboral, el reconocimiento y la participación de los servidores.

3. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El análisis cuantitativo de la ejecución del Plan de Bienestar durante el primer trimestre evidencia un nivel de cumplimiento general del 71%, alcanzando la ejecución de 19 actividades de las 21 programadas. Este resultado refleja un avance favorable en la implementación de las acciones contempladas para el periodo evaluado.

Por líneas de intervención, el componente Psicosocial presentó un cumplimiento del 100%, ejecutando la totalidad de las 11 actividades programadas, consolidándose como el eje con mayor participación dentro del plan. De igual manera, las líneas de Salud Mental y Transformación Digital alcanzaron un cumplimiento del 100%, con la ejecución de la actividad prevista en cada una.

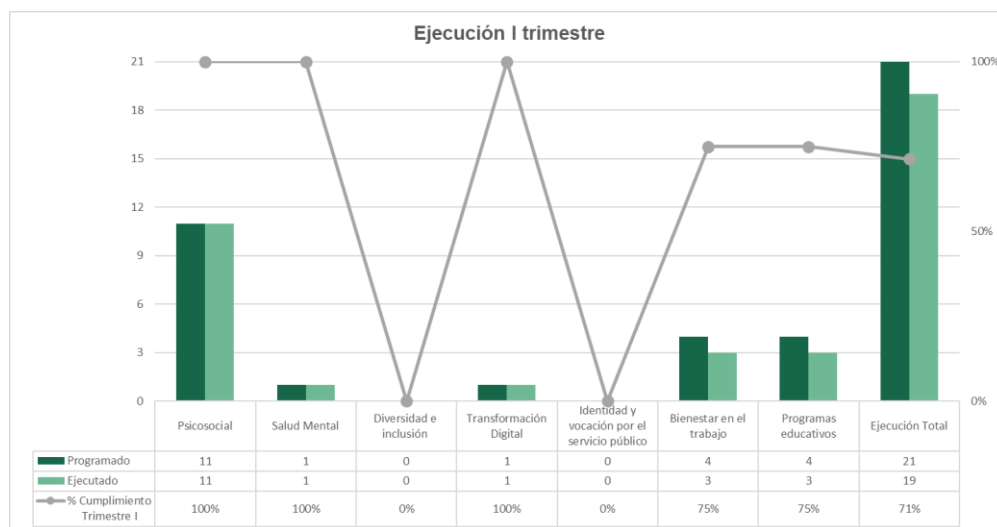
En contraste, las líneas de Diversidad e Inclusión e Identidad y Vocación por el Servicio Público no registraron actividades programadas ni ejecutadas durante el trimestre, por lo que su participación fue del 0%. Esto se asocia a la programación de dichas actividades para periodos posteriores de la vigencia.

Respecto a las líneas de Bienestar en el Trabajo y Programas Educativos, ambas registraron un cumplimiento del 75%, al ejecutar 3 actividades de las 4 programadas en cada componente. Para este periodo no se contemplaron acciones correspondientes al Programa de Desvinculación. Asimismo, se incluyen las iniciativas vinculadas al programa de clima laboral y cultura organizacional.

INFORME PRIMER TRIMESTRE **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

En términos generales, los resultados muestran una adecuada gestión en la ejecución inicial del Plan de Bienestar Social e Incentivos, con un mayor énfasis en estrategias psicosociales y de fortalecimiento de la salud mental, contribuyendo al bienestar integral y al mejoramiento del clima organizacional.

Gráfica 1. Ejecución de Actividades Acumulado Primer Trimestre 2026



FUENTE: Elaboración propia

4. ANÁLISIS CUALITATIVO

Durante el primer trimestre de 2026 se desarrollaron actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, en concordancia con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, bienestar en el trabajo y fortalecimiento de redes de apoyo institucional establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos el programa de clima laboral y cultura organizacional

Las acciones implementadas estuvieron enfocadas en promover el reconocimiento institucional, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, el acompañamiento emocional y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al fortalecimiento del clima organizacional.

Durante el mes de enero se implementaron estrategias de reconocimiento y salario emocional, entre ellas el permiso remunerado por cumpleaños y la estrategia denominada “Valera Emocional”, mediante la cual los servidores pudieron acceder a permisos remunerados para atender citas médicas propias o de familiares dependientes. Estas

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

acciones contribuyeron a fortalecer la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, así como el cuidado de la salud física y emocional.

Ilustración 1 Cumpleaños servidores mes Enero

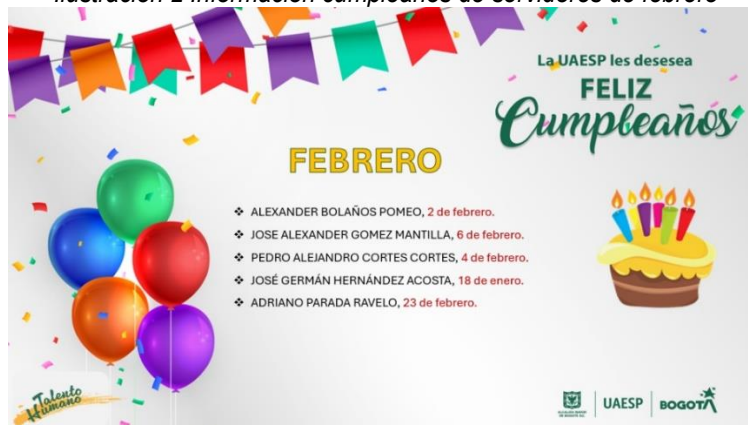


Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se realizaron actividades de acompañamiento en situaciones especiales de vida, (nacimiento y prevención de riesgo psicosocial a la Ofician Asesora de Planeación) brindando apoyo institucional en la salud mental y emocional de los servidores y sus familias, se desarrollaron acciones orientadas a la prevención del riesgo psicosocial y al fortalecimiento de las redes de apoyo y el clima laboral.

En febrero se dio continuidad a las estrategias de reconocimiento por cumpleaños y bienestar emocional. Se promovieron beneficios asociados a la conciliación familiar mediante la divulgación de permisos para asistir a reuniones escolares, ceremonias de grado y mecanismos de compensación para el disfrute del descanso compensado de Semana Santa. Estas actividades favorecieron el equilibrio entre la vida laboral y familiar y fortalecieron la percepción de apoyo institucional.

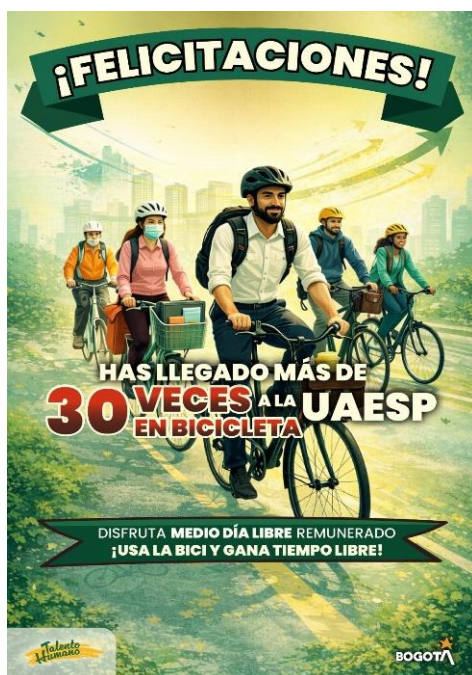
Ilustración 2 Información cumpleaños de servidores de febrero



Fuente: Elaboración propia

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 3 Incentivo por el uso de la bicicleta



Fuente: Elaboración propia

Igualmente, se divulgaron beneficios distritales y nacionales dirigidos a los servidores públicos y se desarrollaron iniciativas orientadas al fortalecimiento de la identidad institucional y el sentido de pertenencia. Adicionalmente, se brindó acompañamiento a familias de servidores que atravesaban situaciones especiales (detalles de acompañamiento por incapacidad), reafirmando el compromiso institucional con el bienestar humano y social de los colaboradores.

Durante marzo se mantuvieron las estrategias de reconocimiento y bienestar emocional, destacándose la realización del taller sobre manejo del duelo y la pérdida, el cual permitió generar espacios de orientación, escucha y acompañamiento emocional para los servidores públicos. De igual forma, se divulgó el concurso de innovación y transformación institucional, incentivando la participación y el compromiso con el mejoramiento continuo. Finalmente, en el componente de celebraciones y acompañamiento en fechas especiales, se realizó apoyo a dos familias de servidores por situaciones de fallecimiento y se entregaron detalles de acompañamiento por incapacidad.

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 4 Información cumpleaños de servidores de marzo



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 5 Invitación Taller Manejo de duelo y sanación



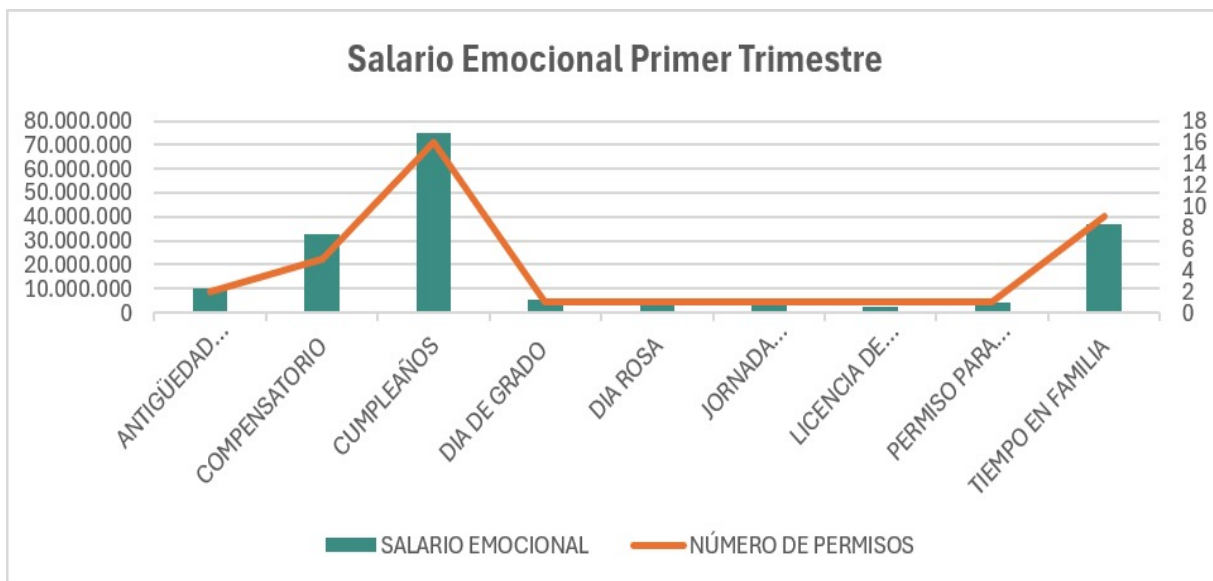
Fuente: Elaboración propia

Las actividades desarrolladas durante el trimestre evidencian una apuesta institucional por fortalecer las estrategias de salario emocional, salud mental y acompañamiento integral, aspectos que constituyen pilares fundamentales del Plan de Bienestar Social e Incentivos y que contribuyen al fortalecimiento del clima laboral, la motivación y el compromiso organizacional.

5. MEDICIÓN DE IMPACTO

Con el propósito de evaluar el alcance de las actividades desarrolladas durante el primer trimestre, se analizaron indicadores relacionados con la participación de los servidores públicos y el nivel de satisfacción frente a las estrategias implementadas y los beneficios que utilizan los servidores relacionados con la Valera emocional:

Gráfica 2 Valera emocional - Salario



Fuente: Elaboración Propia

La gráfica presenta la distribución de los beneficios de Valera emocional y la representación en salario, otorgados durante el primer trimestre, considerando tanto el impacto económico asociado (barras verdes) como el número de permisos o beneficios concedidos (línea naranja).

Los resultados evidencian que el beneficio con mayor participación fue “Cumpleaños” con 16 permisos, alcanzando el valor económico más alto y el mayor número de permisos otorgados. Esto demuestra que la organización prioriza el reconocimiento de fechas especiales de los colaboradores como una estrategia efectiva para fortalecer el bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia.

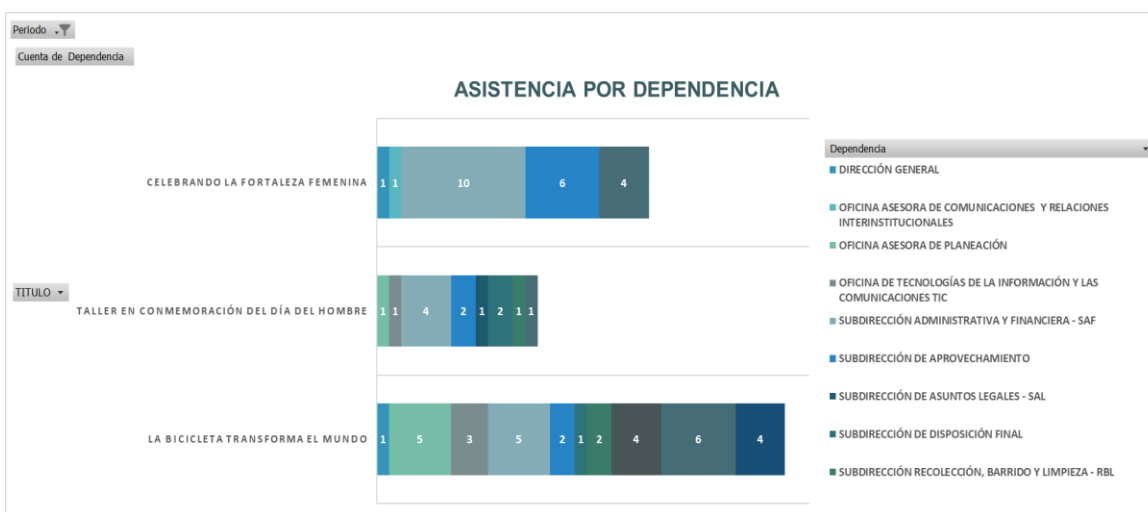
En segundo lugar, se destaca “Tiempo en Familia” con 9 permisos, que registra una inversión significativa y un número importante de permisos. Este comportamiento refleja el compromiso de la empresa con el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo espacios que favorecen la integración familiar y la calidad de vida de los trabajadores.

INFORME PRIMER TRIMESTRE **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El beneficio “Compensatorio”, ocupa el tercer lugar en relevancia, tanto por su impacto económico como por la cantidad de solicitudes atendidas, lo que evidencia la necesidad de flexibilizar los tiempos de descanso y reconocer esfuerzos adicionales realizados por el personal.

Por su parte, beneficios como “Antigüedad”, “Día de Grado”, “Día Rosa”, “Jornada Especial”, “Licencia de...” y “Permiso para...” presentan una participación menor durante el período analizado. Sin embargo, estos continúan siendo herramientas importantes dentro de la estrategia de bienestar, ya que responden a necesidades específicas de los colaboradores en diferentes etapas de su vida personal y profesional.

Gráfica 3 Asistencia por Dependencia

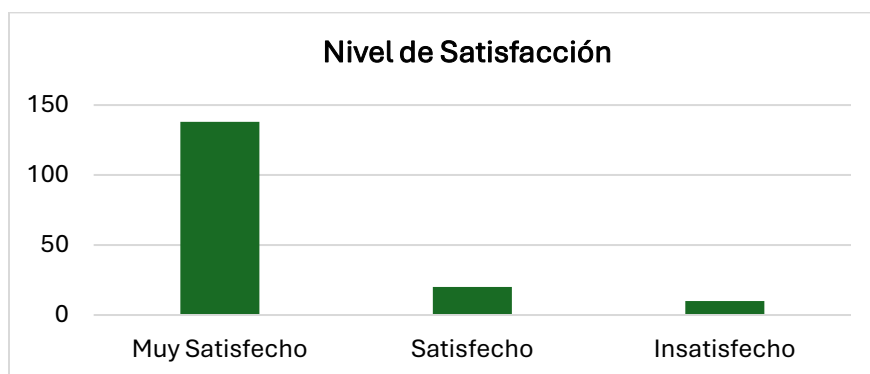


Fuente: Elaboración Propia

Los resultados evidencian una participación destacada de los servidores pertenecientes al nivel profesional y colaboradores quienes registraron la mayor asistencia a las actividades programadas. Asimismo, se identificó una importante acogida de iniciativas relacionadas con hábitos saludables y movilidad sostenible, particularmente aquellas asociadas al uso de la bicicleta como "La Bicicleta Transforma el Mundo", las cuales permitieron ampliar la participación de otros grupos de servidores.

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Gráfica 4 Nivel de satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la percepción de las actividades ejecutadas, el 82,1 % de los participantes manifestó sentirse muy satisfecho y el 11,9 % satisfecho, alcanzando un nivel global de satisfacción del 94 %. Estos resultados evidencian una valoración positiva de las estrategias implementadas y reflejan la pertinencia de las actividades desarrolladas frente a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, cabe nombrar que únicamente el 6.0% (10 personas) registró su percepción como "Insatisfecho". Si bien es un porcentaje marginal, este grupo de respuestas constituye el foco de análisis para las acciones de mejora continua en los próximos trimestres.

Los resultados obtenidos permiten concluir que las acciones ejecutadas durante el trimestre contribuyeron al fortalecimiento del bienestar laboral, la integración institucional y la generación de espacios orientados al reconocimiento, la salud mental y el acompañamiento emocional. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el incremento de la participación en algunas actividades y la ampliación de la cobertura de las estrategias implementadas.

6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Durante el primer trimestre de 2025 se continuó con la ejecución del Contrato UAESP No. 398-2025, orientado al desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Con el propósito de garantizar la continuidad de las actividades programadas y atender las necesidades identificadas en el marco del Plan, el contrato fue objeto de una adición presupuestal y una prórroga por cinco (5) meses, por un valor de ciento cuarenta y nueve millones seiscientos setenta y dos mil quinientos noventa y cinco pesos (\$149.672.595), fortaleciendo así la capacidad operativa para el cumplimiento de las metas establecidas.

A la fecha de corte del presente informe, el contrato registra una ejecución financiera del 70%, equivalente a trescientos catorce millones trescientos doce mil cuatrocientos cincuenta pesos (\$314.312.450), reflejando un avance significativo en la implementación de las actividades de bienestar e incentivos dirigidas a los servidores de la entidad.

De igual manera, se cuenta con un saldo pendiente de ejecución correspondiente al 30% del valor contractual, equivalente a ciento treinta y cuatro millones setecientos cinco mil trescientos treinta y seis pesos (\$134.705.336), recursos que se encuentran programados para la realización de las actividades previstas en el cronograma aprobado para los meses restantes de ejecución.

Los resultados alcanzados evidencian una gestión contractual adecuada y un avance acorde con la planeación establecida, permitiendo asegurar la continuidad de las estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, la calidad de vida y el reconocimiento de los servidores públicos de la UAESP.

7. CONCLUSIONES

- Durante el primer trimestre de 2026 se ejecutó el 71 % de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, evidenciando un avance favorable en la implementación de las estrategias definidas para la vigencia.
- Los ejes de Equilibrio Psicosocial, Salud Mental y Transformación Digital alcanzaron un cumplimiento del 100 % de las actividades programadas para el periodo, fortaleciendo las estrategias orientadas al bienestar integral de los servidores públicos.
- Las actividades desarrolladas contribuyeron al fortalecimiento del salario emocional, las redes de apoyo institucional, la conciliación entre la vida laboral y familiar y el acompañamiento emocional de los servidores públicos.

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Los resultados de satisfacción evidencian una percepción favorable de las estrategias implementadas, alcanzando un nivel de satisfacción global del 94 %, lo que demuestra la pertinencia de las actividades desarrolladas y su aporte al bienestar laboral.
- Se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el incremento de la participación de los servidores públicos en algunas actividades y con el fortalecimiento de las estrategias de integridad mediante una mayor vinculación de gestores y líderes institucionales.
- Las acciones implementadas durante el trimestre contribuyeron al fortalecimiento del clima organizacional, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral, generando bases sólidas para el desarrollo de las actividades programadas durante el resto de la vigencia.

8. ACCIONES PARA LA MEJORA

- Aumentar la participación y compromiso por parte de los servidores públicos en las actividades de bienestar, teniendo en cuenta que la administración atiende la sugerencia relacionada con fechas y horarios.
- Involucrar a los jefes de las subdirecciones y oficinas ya que son quienes conocen el día a día y pueden facilitar la participación en las actividades.
- Fortalecer la participación de los colaboradores en las acciones de apoyo emocional y acompañamiento integral mediante el desarrollo de talleres, espacios de escucha, orientación psicológica y actividades de prevención del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta la alta participación e impacto positivo evidenciado en las actividades de manejo del duelo, Valera emocional y acompañamiento en situaciones especiales de vida.

9. ANEXO GRÁFICO



Acompañamiento al personal de planta de la Oficina Asesora de Planeación, sobre fortalecimiento del clima laboral, cultura organizacional y prevención del riesgo psicosocial.



Acompañamiento Proceso Onboarding, primer trimestre.



Conmemoración día de la mujer y celebración día del hombre

INFORME PRIMER TRIMESTRE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Acompañamiento en la jornada de ejercicio en el gimnasio.



Acompañamiento a los practicantes que ingresaron a la entidad y celebración día del secretaria-rio por parte del DASCD.

10. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró	Stefanny Hernández Silva – Contratista - Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. 
Revisó	Emilia Morales Camargo – Profesional Universitario Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano. 
Aprobó	Dolly Arias Casas – Subdirectora Administrativa – Subdirección Administrativa y Financiera. 



UAESP

