



**INFORME**  
**SEGUNDO TRIMESTRE 2024**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**JUNIO 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 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: .....	28
3. Análisis de impacto .....	29
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora .....	31

## Tablas

Tabla 1: Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos .....	6
Tabla 2: Actividades del trimestre .....	20
Tabla 3: Resultados de satisfacción .....	29
Tabla 4: Ejecución del segundo trimestre .....	32

## Ilustraciones

Ilustración 1 Logo Bienestar .....	5
Ilustración 2: Semana de la familia .....	8
Ilustración 3: Celebración día del niño .....	9
Ilustración 4: Reconocimiento funcionarios cumpleaños .....	10
Ilustración 5: Activación servicios de caja y asesorías .....	10
Ilustración 6: Activación de caja de compensación y asesorías .....	11
Ilustración 7: Canales distritales de apoyo. ....	13
Ilustración 8: Semana de la salud .....	13
Ilustración 9: Voluntariado UAESP .....	15
Ilustración 10: Día de la madre.....	16
Ilustración 11: Día de la secretaria .....	17
Ilustración 12: Día del padre.....	17
Ilustración 13: Capacitación en el distrito .....	19

## 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:

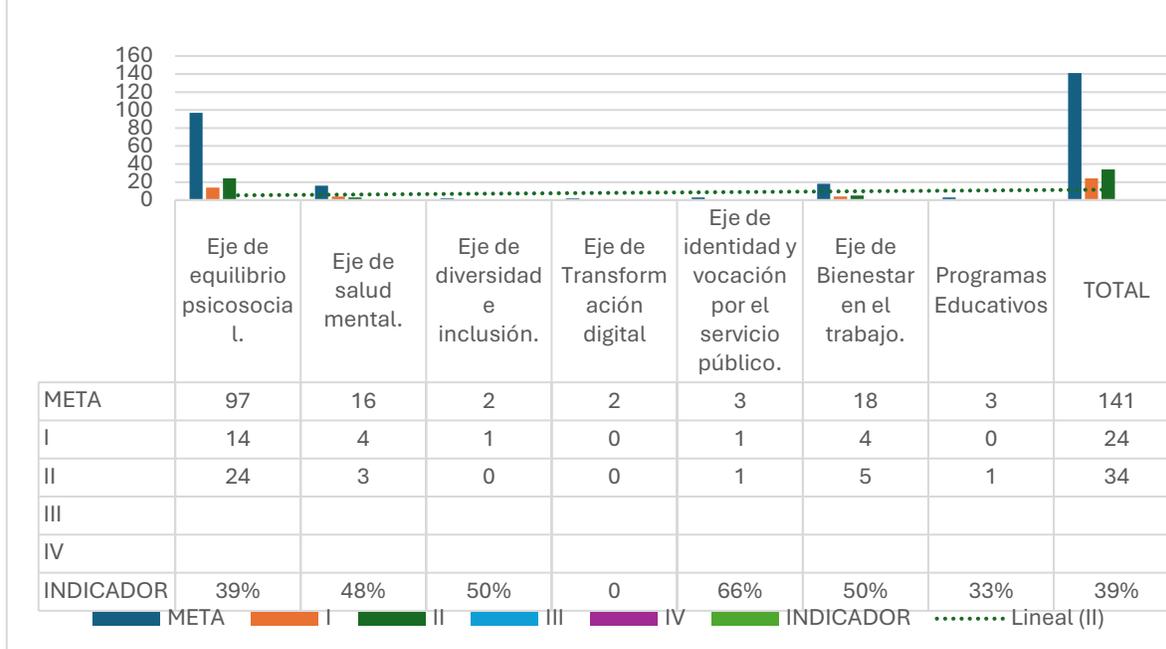
Tabla 1: Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos

COMPONENTE	META	I	II	III	IV	INDICADOR
<b>Eje de equilibrio psicosocial.</b>	97	14	24			39%
<b>Eje de salud mental.</b>	16	4	3			48%
<b>Eje de diversidad e inclusión.</b>	2	1	0			50%
<b>Eje de Transformación digital</b>	2	0	0			0%
<b>Eje de identidad y vocación por el servicio público.</b>	3	1	1			66%
<b>Eje de Bienestar en el trabajo.</b>	18	4	5			50%
<b>Programas Educativos</b>	3	0	1			33%
<b>TOTAL</b>	141	24	34			39%

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1 Ejes Plan de Bienestar e Incentivos

Gráfico ejes del Plan de Bienestar



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Durante el primer 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 fundamental en la promoción de un ambiente laboral saludable y en el desarrollo integral de sus colaboradores. La implementación de estrategias para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal se desarrollan con el objetivo de reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida desde la promoción de un clima organizacional amigable, fortaleciendo la cohesión de equipos y fomentado una cultura de colaboración y respeto mutuo. El impacto del eje psicosocial se ha venido consolidado positivamente reflejando un mayor compromiso con los objetivos

institucionales y enfocándose al bienestar psicológico de los/as colaboradores/as contribuyendo así a una mejor adquisición de habilidades interpersonales donde se fortalecen los vínculos laborales y se promueve la construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros en la UESP. Dentro de este eje se desarrollaron las siguientes actividades:

- ✓ Semana de la familia: Se realizó del 22 al 24 de abril mayo en la sede principal de la UAESP

Ilustración 2: Semana de la familia



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Celebración del día del niño: El día 24 de abril se les entregó a los hijos de los funcionarios un detalle y una invitación a cine para asistir acompañados de sus padres.



Ilustración 3: Celebración d ía del niño

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

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



Ilustración 4: Reconocimiento funcionarios cumpleaños



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

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

Ilustración 5: Activación servicios de caja y asesorías.

compensar

**¡Bienestar más cerca de ti!**

Pronto te visitaremos para que resuelvas tus dudas sobre nuestro **Portafolio de Servicios**

2:00 Pm | 6 - Mayo 2024 | UAESP

Contáctame para más información

Sergio Manuel Cáceres  
321 494 5018 | smcaceresp@compensar.com

**¡Te esperamos!**

PARA EMPEZAR A CONSTRUIR Y FORTALECER TU PATRIMONIO DE LARGO PLAZO 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
- Entretención
- Turismo
- Recreación

Miércoles 15 de Mayo  
Desde los 9:00am en el Principal Líamep  
Consultar: Rafael Torres Olaya  
Cel: 3222 402924

Cooameva  
Noa fecha la vida

Ilustración

6: Activación de caja de compensación y asesorías

UAESP  
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Afiliate hoy

**¿Buscas un servicio médico que te cuide y te acompañe todos los días del año?**

Somos atención médica domiciliar y virtual 24/7.

Emi, te invita este 21 de mayo  
A endulzar tu día  
Afiliate ya!!!

Contáctame:  
Ana Salcedo  
312 342 2502

Wemi  
FALCK

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

## EJE 2. Salud Mental

La implementación del eje de salud mental en el plan de bienestar social e incentivos de la UAESP representa un paso crucial desde una perspectiva positiva donde el reconocimiento y la atención a la salud mental de los colaboradores demuestran un compromiso genuino con su bienestar integral, lo que puede generar un aumento en la confianza y la satisfacción laboral, de esta manera de la mano de programas distritales de apoyo emocional, rutas de atención psicológica y de género se brindan herramientas prácticas para enfrentar los desafíos laborales y personales.

Esto puede conducir a una mejora en la capacidad de afrontamiento y en la resiliencia ante situaciones adversas, lo que a su vez puede reducir el ausentismo laboral y aumentar la productividad.

Además, la promoción de un ambiente laboral que valore la salud mental fomenta la apertura y la comunicación entre los colaboradores, lo que puede contribuir a la creación de un clima organizacional más positivo y de apoyo mutuo. Esto fortaleciendo las relaciones interpersonales y promoviendo 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 y de la ARL Positiva con alcance al personal de planta y los contratistas el día 30 de mayo.

Ilustración 7: Canales distritales de apoyo.



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Hábitos de vida saludable: En el marco de la semana de la salud, el día 26 de abril, se realizó la actividad Spa Empresarial con alcance al personal de planta y contratistas

Ilustración 8: Semana de la salud



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

#### 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 realizó visita del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, quienes compartieron información de sus programas de voluntariado con alcance servidores/as y contratistas.

Ilustración 9: 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 de la madre: Se realizaron actividades como masajes, relajantes, spa de manos con la participación de Natura, Emi y Avon, el 15 de mayo.



Ilustración 10: Día de la madre



Fuente: Creación propia proceso de talento Humano

Celebración día de la secretaria:

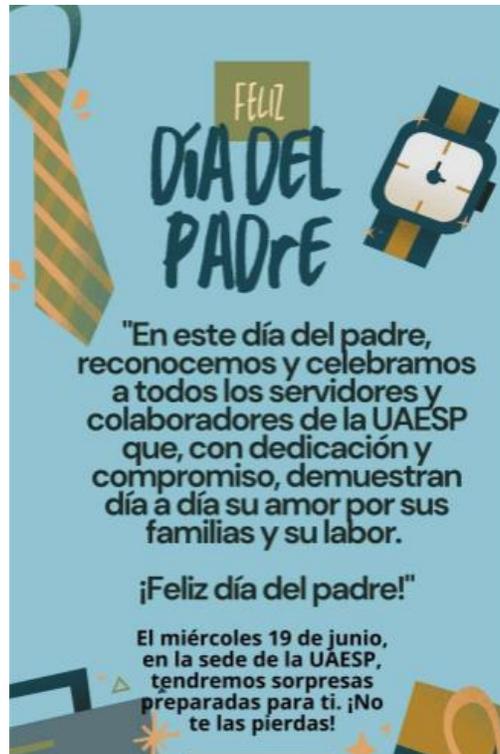
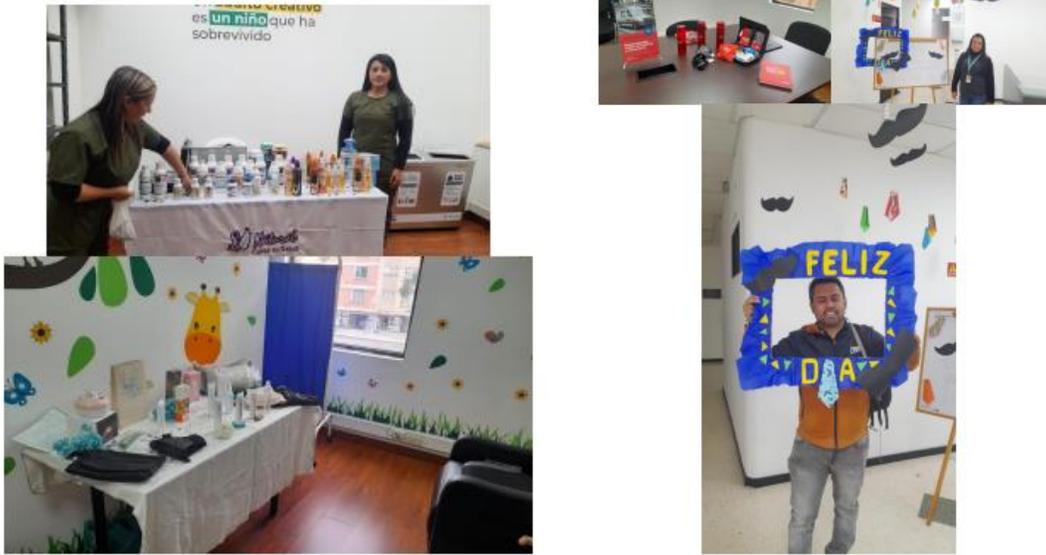
Ilustración 11: Día de la secretaria



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Día del padre: Se realizaron actividades como masaje empresarial, spa de manos, tamizaje cardiovascular y escaneo cuántico el día 19 de junio.

Ilustración 12: Día del padre



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

## EJE 6: 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.

Ilustración 13: Capacitación en el distrito



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

## 2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades del trimestre

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>META DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Actividades para los niños/as. Día del Niño</b>	Celebrar el día del niño a los hijos/as de los/as funcionarios/as	65	65	Actividad para hijos/as de servidores/as
<b>Actividades de apoyo al Programa movilidad Sostenible y Promoción de Uso de la Bicicleta.</b>	Promover la movilidad sostenible	40	31	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
<b>Reconocimiento por cumpleaños a funcionarios</b>	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
<b>Divulgación de beneficios para servidores y colaboradores</b>	Informar sobre los beneficios disponibles para los servidores/as y colaboradores/as	162	162	Se realizó divulgación de cartillas y piezas comunicativas con un alcance

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	s en el distrito, promoviendo el conocimiento y acceso a estos,			a servidores/as y contratistas.
<b>Jornadas para el fortalecimiento de equipos UAESP.</b>	Mejorar la efectividad de los equipos de trabajo en la UAESP mediante actividades diseñadas para fortalecer la comunicación, colaboración y sinergia entre los miembros del equipo.	40	44	Se realizó la jornada de capacitación: comunicación asertiva, con un alcance a servidores/as y contratistas.
<b>Difusión y activación de servicios de la Caja de Compensación</b>	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
<b>Semana de la Salud</b>	Promover hábitos saludables y	20	4	Se realizó la actividad spa

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	concienciar sobre la importancia del bienestar físico y mental entre el personal.			empresarial por parte de Emi
<b>Manejo del Duelo y pérdida.</b>	Capacitar a los participantes en estrategias efectivas para gestionar el duelo y la pérdida, proporcionando herramientas emocionales y psicológicas que faciliten el proceso de adaptación y recuperación.	30	17	Invitación abierta para todos/as los/as servidores/as y contratistas
<b>Celebración día de la secretaria</b>	Reconocer la contribución de las secretarias/os mediante una celebración para ellas/os.	20	20	Invitación para todos/as los/as secretarios/as.
<b>Conmemoración día de la Familia</b>	Celebrar la diversidad y la importancia de la unidad familiar, promoviendo valores de respeto, solidaridad y convivencia	40	20	Se realizó La feria de Servicios para la familia con alcance al personal de planta y contratistas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	armónica entre todos los miembros de la familia, fortaleciendo así los lazos afectivos y el bienestar familiar.			
<b>Escuela de Familia UAESP</b>	Proporcionar a los participantes herramientas prácticas y conocimientos necesarios para fortalecer las relaciones familiares, mejorar la comunicación y promover un entorno familiar más saludable y equilibrado.	30	9	Se realizó la jornada de capacitación "Brújula familiar" con un alcance a servidores/as y contratistas.
<b>Familia Multiespecie</b>	Promover la valoración y el cuidado de las relaciones multiespecie dentro de las familias, destacando la importancia del respeto mutuo, la armonía y el bienestar colectivo entre todos los	20	11	Visita del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Alcance servidores/as y contratistas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	miembros del hogar, independientemente de su especie.			
<b>Gestión de bienestar para prepensionados (Desvinculación asistida).</b>	Capacitar a los prepensionados en estrategias y recursos que promuevan su bienestar físico, emocional y financiero durante el proceso de desvinculación laboral, facilitando así una transición efectiva hacia la siguiente etapa de sus vidas.	40	39	Se realizó el cine foro "Nuestros Valores en acción" donde se resaltó la importancia de la preparación para el retiro.
<b>Divulgación del programa de Apoyo Emocional del Distrito.</b>	Difundir de manera efectiva entre el personal la disponibilidad y beneficios del programa de Apoyo Emocional del Distrito, facilitando así el acceso de los colaboradores/as a recursos que promuevan su bienestar	162	162	Divulgación de pieza comunicativa con los canales de apoyo emocional del distrito alcance colaboradores/as y contratistas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	emocional y psicológico.			
<b>Voluntariado UAESP</b>	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	20	11	Visita del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Alcance servidores/as y contratistas
<b>Celebración día de la madre</b>	Reconocer a las madres dentro de la UAESP, fortaleciendo el vínculo emocional y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la entidad mediante actividades que promuevan el bienestar y la felicidad en esta fecha especial.	40	4	Se realizaron actividades como masajes, relajantes, spa de manos con la participación de Natura, Emi y Avon

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
<b>Divulgación Fondos Educativos del Distrito.</b>	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.
<b>Índice de Salario Emocional / Reporte ausentismo por Bienestar del servidor/a.</b>	Determinar el impacto financiero del salario emocional por causa de ausentismo por razones de bienestar.			Se elabora el reporte del salario emocional y reposte de ausentismo por bienestar en el segundo trimestre
<b>Promoción Sala amiga para la familia lactante.</b>	Promover el uso adecuado de la Sala Amiga para la Familia Lactante entre los colaboradores de la UAESP, asegurando un	162	162	Se hace divulgación de pieza comunicativa promocionando la sala amiga con alcance al personal de

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	ambiente cómodo y adecuado que apoye la lactancia materna y el bienestar tanto de las madres lactantes como de sus bebés.			planta y los contratistas
<b>Celebración día del padre</b>	Celebrar la paternidad dentro de la UAESP, promoviendo un ambiente de reconocimiento y aprecio hacia los padres y figuras paternas entre los colaboradores, fortaleciendo así los lazos afectivos y el sentido de comunidad dentro de la organización.	40	3	Se realizaron actividades como masaje empresarial, spa de manos, tamizaje cardiovascular y escaneo cuántico
<b>Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales.</b>	Ofrecer apoyo durante situaciones de vida especiales, asegurando que el personal de la UAESP reciba el respaldo necesario para	162	162	Se envían tarjetas a funcionarios de condolencias por muerte de familiares y agradecimiento por servicios prestados

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	afrontar estos momentos con empatía y atención personalizada.			
<b>Semana Ambiental</b>	Fomentar la conciencia ambiental y promover prácticas sostenibles entre los colaboradores de la UAESP mediante actividades educativas y prácticas que contribuyan a la conservación del medio ambiente y al desarrollo sostenible.	162	162	Se realiza acompañamiento o a jornadas de capacitación en el marco de la semana ambiental

Fuente: creación propia proceso de talento Humano

## 2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

Durante el segundo trimestre del año, se observó una baja participación por parte del personal en algunas de las actividades del plan de bienestar de la UAESP. Las diversas iniciativas diseñadas para promover el bienestar físico, emocional y profesional captaron el interés y la participación de los miembros del personal;

pero se debe trabajar en fomentar una mayor participación de los colaboradores de la UAESP.

Los talleres enfocados en el desarrollo personal y profesional atrajeron a un grupo significativo de empleados interesados en mejorar sus habilidades y competencias. Asimismo, las sesiones dedicadas a la actividad física y mindfulness registraron una presencia constante, reflejando el compromiso del personal con su salud y bienestar general.

Además, las actividades sociales y de integración fueron bien recibidas, proporcionando oportunidades valiosas para fortalecer los vínculos entre colegas y mejorar el ambiente de trabajo en equipo.

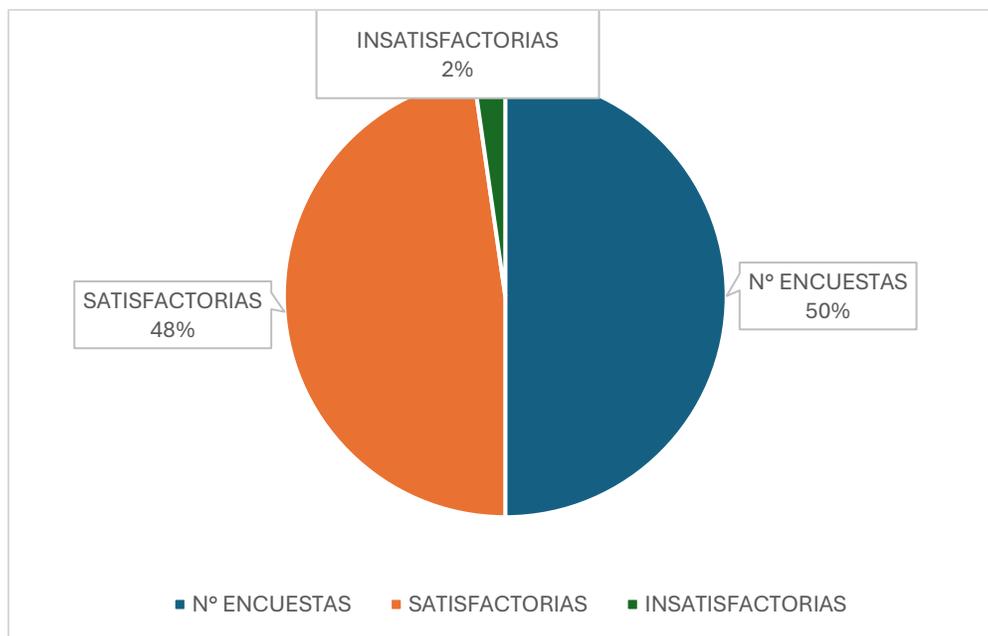
### 3. ANÁLISIS DEL IMPACTO

Tabla 3: Resultados de satisfacción

ACTIVIDAD	Nº ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
Comunicación asertiva	44	42	2	El nivel de satisfacción de la jornada de capacitación es alto

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 2: Porcentaje de satisfacción.



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Durante el segundo 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. Por ejemplo, las jornadas de comunicación asertiva y manejo del duelo recibieron comentarios positivos por parte de los participantes, quienes destacaron su efectividad para reducir el estrés y mejorar la concentración en el trabajo diario.

Además, las iniciativas de formación y desarrollo personal fueron muy apreciadas. Los talleres sobre gestión del tiempo y habilidades de comunicación no solo fueron útiles, sino que también fueron percibidos como una inversión en el crecimiento profesional del personal.

En resumen, la alta satisfacción observada en las actividades del plan de bienestar refleja el impacto positivo que estas iniciativas tienen en el bienestar y la motivación de los empleados. Los comentarios positivos recogidos subrayan la

importancia de continuar invirtiendo en programas que promuevan un ambiente laboral saludable y enriquecedor para todos los miembros del equipo.

#### 4. CONCLUSIONES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA LA MEJORA

- ❖ En el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Trimestre II de la vigencia 2024, se programaron 34 actividades, de las cuales todas fueron ejecutadas, dando un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- ❖ 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.
- ❖ Se realizaron actividades con alto impacto como el día del niño en donde participaron 65 niños, hijos/as de servidores/as.
- ❖ Algunas de las actividades realizadas no alcanzaron el nivel de asistencia esperado. Este bajo nivel de participación destaca la necesidad de revisar y ajustar las estrategias para aumentar el interés y la asistencia en futuros eventos. Para lograrlo, se debe identificar las causas de la baja participación, ya sea mejorando la promoción, ajustando los horarios, o adaptando el contenido a las preferencias de los funcionarios.

## Asistencia

El total de asistencia a las actividades ejecutadas en Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el segundo trimestre fue de 271 colaboradores/as en la vigencia del 2024.

De acuerdo con la información obtenida el primer trimestre, se identifica que se realizaron jornadas de Bienestar Social e Incentivos de forma presencial y virtual, con la participación de 163 mujeres y 108 hombres tanto contratistas como personal de planta vinculados/as a la UAESP.

### Número de horas / actividades de bienestar:

Las actividades ejecutadas en el segundo trimestre de la vigencia del 2024 representaron 20 horas en las que participaron 271 colaboradores/as de la UAESP.

### Cumplimiento:

Durante el primer segundo, se ejecutaron las 34 actividades programadas, dando un cumplimiento esperado del 100%. Es importante resaltar que, se llevaron a cabo en las fechas programadas.

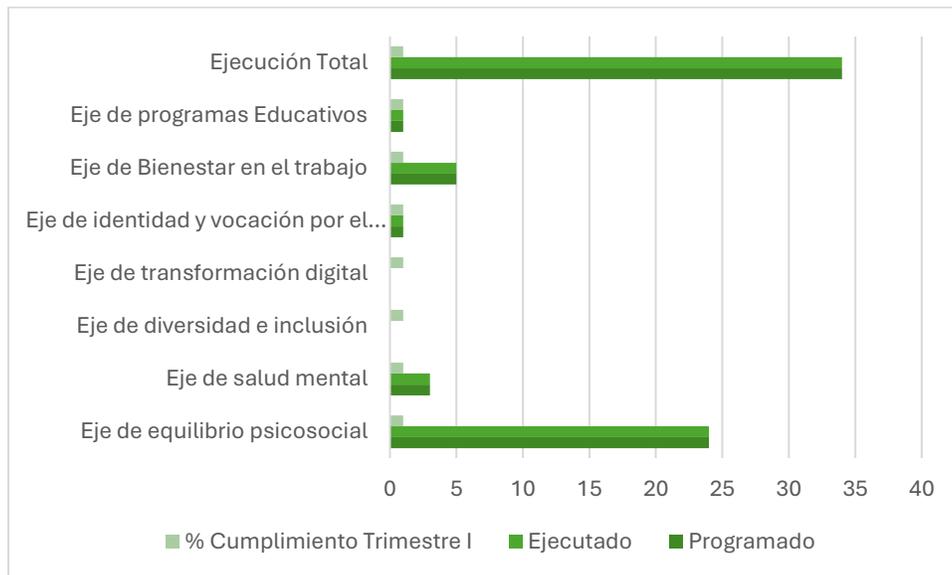
Tabla 4: Ejecución del segundo trimestre

Programa	Programado	Ejecutado	% Cumplimiento Trimestre I
Eje de equilibrio psicosocial	24	24	100%
Eje de salud mental	3	3	100%
Eje de diversidad e inclusión	0	0	100%
Eje de transformación digital	0	0	100%

<b>Eje de identidad y vocación por el servicio público</b>	1	1	100%
<b>Eje de Bienestar en el trabajo</b>	5	5	100%
<b>Eje de programas Educativos</b>	1	1	100%
<b>Ejecución Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Creación propia proceso Talento Humano

Gráfica 3 Ejecución del segundo trimestre.





UAESP



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

