



**INFORME**  
**CUARTO TRIMESTRE 2024**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**ENERO 2025**

**Consuelo Ordóñez de Rincón**

*Directora General*

**Dolly Arias Casas**

*Subdirector Administrativo*

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

*Dolly Arias Casas*

*Mary L. Rodríguez Céspedes*

*Andrea C. Maru Ruíz*

*Andrea Karakalpakis T. ( E )*

*Jonathan Gutiérrez*

*Sandra B. Alvarado*

*Paola A. Manchego*

*Yuli Marcela Toro P.*

*Jorge A. Rodríguez*

*Marco González (E)*

**Equipo de trabajo**

*Stefanny Hernández Silva*

*Mónica Soler Rodríguez*

*Karen Niño Ramírez*

*Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera –  
Talento Humano.*



UAESP



## Tabla de Contenido

Introducción.....	4
1. Estructura del plan .....	7
1.1 Análisis cualitativo y ejes:.....	9
2. Cumplimiento de actividades del trimestre:.....	28
2.1 Análisis cualitativo actividades y participación: .....	33
3. Análisis de impacto .....	34
4. Conclusiones y acciones propuestas para la mejora .....	36

## Tablas

Tabla 1: Ejes Plan de Bienestar.....	7
Tabla 2: Actividades del Trimestre .....	28
Tabla 3: Análisis de Impacto .....	34
Tabla 4: Cumplimiento Tercer Trimestre .....	37

## Gráficas

Gráfica 1: Ejes Plan de Bienestar.....	8
Gráfica 2: Gráfica Satisfacción .....	35
Gráfica 3: Cumplimiento Actividades Tercer Trimestre .....	37

## Tabla de Ilustración

Ilustración 1 Pieza Comunicativa Feria de emprendimiento.....	9
Ilustración 2 Pieza Comunicativa Tarde de equipos.....	10
Ilustración 3 Piezas Comunicativas Cumpleaños Funcionarios .....	11
Ilustración 4 Pieza Comunicativa invitación a la Celebración Día de la familia .....	12
Ilustración 5 Invitación a la Celebración Día de la familia .....	13
Ilustración 6 Vacaciones recreativas Octubre	Ilustración 7 Invitación
Vacaciones recreativas fin de año .....	14
Ilustración 8 Bonos navideños.....	14
Ilustración 9 Caminata Ecológica familiar .....	15
Ilustración 10 Pieza comunicativa Día mundial de los animales y las aves .....	16
Ilustración 11 Actividad Parejas y Solteros .....	17
Ilustración 12 Taller Camino a la pensión y jubilación .....	17
Ilustración 13 Gala de reconocimiento e Informe de gestión 2024.....	18
Ilustración 14 Pieza comunicativa servicios y asesorías de servicios.....	19
Ilustración 15 Pieza Comunicativa Apoyo Emocional Distrito.....	20
Ilustración 16 Taller de cocina saludable.....	21

Ilustración 17 Pieza comunicativa Test fantástico .....	23
Ilustración 18 Pieza comunicativa Conmemoración Día del Trabajo Decente .....	25
Ilustración 19 Día del servidor y servidora pública .....	25
Ilustración 20 Pieza comunicativa Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.....	26
Ilustración 21 Celebración aniversario UAESP .....	27
Ilustración 22 Pieza comunicativa acompañamiento en situaciones de vida.....	27

## 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).

## 1. ESTRUCTURA DEL PLAN

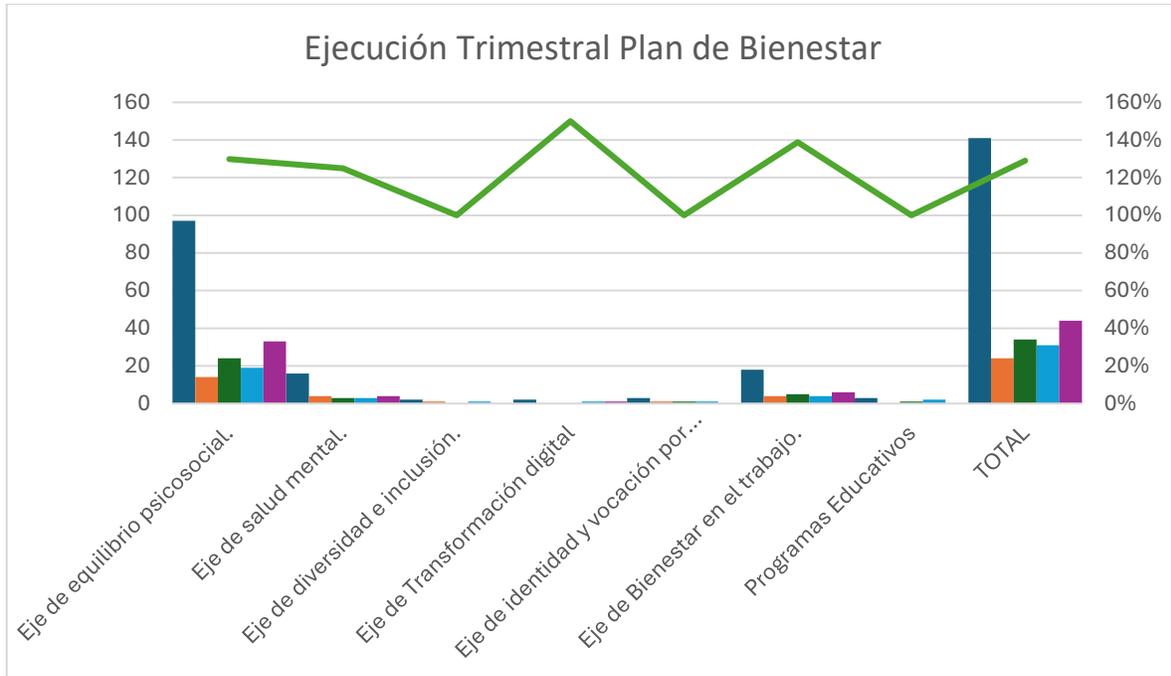
Desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos se gestionan actividades de los siguientes ejes, considerando que el bienestar es un estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno: 1) Eje de 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
<b>Eje de equilibrio psicosocial.</b>	97	14	24	19	33	93%
<b>Eje de salud mental.</b>	16	4	3	3	4	88%
<b>Eje de diversidad e inclusión.</b>	2	1	0	1	0	100%
<b>Eje de Transformación digital</b>	2	0	0	1	1	100%
<b>Eje de identidad y vocación por el servicio público.</b>	3	1	1	1	0	100%
<b>Eje de Bienestar en el trabajo.</b>	18	4	5	4	6	106%
<b>Programas Educativos</b>	3	0	1	2	0	100%
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>94%</b>

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 1. Ejes Plan de Bienestar



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Durante el cuarto trimestre, se dio cumplimiento a 44 actividades de 48 programadas, esto debido a que para el último trimestre se dio cumplimiento a otras que no se ejecutaron porque requerían presupuesto y el inicio del contrato de bienestar se llevó a cabo en el mes de agosto, lo que generó retrasos en el desarrollo de actividades y represamiento en el último trimestre, esto dificultó la ejecución de cuatro actividades por disponibilidad de tiempo para la ejecución y participación de los servidores/as.

## 1.1 ANÁLISIS CUALITATIVO Y EJES:

### EJE 1. PSICOSOCIAL

Se implementaron estrategias que mejoraron el equilibrio entre la vida laboral y personal, con el fin de reducir el estrés y promover un clima organizacional positivo. 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 permitió 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:

- ✓ Feria de emprendimiento: Se realizó el 28 de noviembre en la sede principal de la UAESP, con la participación de 10 emprendimientos entre servidores y contratistas promoviendo la integración.

*Ilustración 1 Pieza Comunicativa Feria de emprendimiento*



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Divulgación Tarde de equipos: El día 21 de noviembre se divulgó pieza comunicativa invitando a las subdirecciones y oficinas a organizar un espacio con los colaboradores para fortalecer las sanas relaciones en los equipos de trabajo.

Ilustración 2 Pieza Comunicativa Tarde de equipos

**ES HORA DE DISFRUTAR EN EQUIPO!**

Aprovecha las **"Tardes de Equipo"** para compartir, fortalecer la camaradería y disfrutar con tu grupo de trabajo.

**¿Cómo participar?**

El jefe o subdirector del área deberá:

- Notificar por escrito, al menos 8 días antes de la fecha elegida.
- Enviar la información a la Subdirección Administrativa y Financiera con copia a Talento Humano.
- Incluir: Fecha, horario, nombres y cédulas de los participantes, además de una breve descripción de la actividad.

**¡PORQUE TRABAJAR EN EQUIPO SIEMPRE ES MEJOR!**

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. UAESP BOGOTÁ

Fuente: Creación propia de la OACRI

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

Ilustración 3 Piezas Comunicativas Cumpleaños Funcionarios

La familia UAESP les desea  
**FELIZ Cumpleaños.**

## OCTUBRE

- ❖ NORMAN HEBERT CARDOZO AVELLA, 1 de octubre.
- ❖ DIEGO FERNANDO FONSECA NUÑEZ, 6 de octubre.
- ❖ LUZ ALBA JIMENEZ AYALA, 10 de octubre.
- ❖ YIRA BOLAÑOS ENRIQUEZ, 10 de octubre.
- ❖ SERGIO ALEJANDRO JIMENEZ GONZALEZ, 14 de octubre.
- ❖ KEHIDY MABEL GARZÓN ROMERO, 15 de octubre.
- ❖ MANUEL JIMMY CAICEDO CAICEDO, 25 de octubre.
- ❖ LINDA IVONNE ABRIL ESPITIA, 26 de octubre.
- ❖ RIGOBERTO MORALES BECERRA, 26 de octubre.

Tu BienEstar

La familia UAESP les desea  
**FELIZ Cumpleaños.**

## NOVIEMBRE

- ❖ JERCE AURORA SANDOVAL MACIAS, 1 de noviembre.
- ❖ OSBALDO CORTÉS LOZANO, 2 de noviembre.
- ❖ MÓNICA BAQUERO RODRÍGUEZ, 8 de noviembre.
- ❖ JAIME ANDRÉS SILVA GÓMEZ, 12 de noviembre.
- ❖ CARLOS HERNAN MARTÍNEZ MARTINEZ, 13 de noviembre.
- ❖ LUIS ANTONIO BUSTOS SUÁREZ, 13 de noviembre.
- ❖ CARLOS GILBER CABRERA OVALLE, 15 de noviembre.
- ❖ LUIS ALEJANDRO TORRES ROCHA, 16 de noviembre.
- ❖ BRIHEISSNER ABELARDO PINZON NAVARRETE, 22 de noviembre.
- ❖ SANDRA PATRICIA PARDO RAMIREZ, 23 de noviembre.
- ❖ ADRIAN HUMBERTO HERAZO CASTRO, 26 de noviembre.

Tu BienEstar

La familia UAESP les desea  
**FELIZ Cumpleaños.**

## DICIEMBRE

- ❖ JORGE ALEXIS RODRÍGUEZ MEZA, 6 de diciembre.
- ❖ AIDA YOLIMA ZARATE AGUILLON, 15 de diciembre.
- ❖ JUAN CAMILO MORENO MORALES, 17 de diciembre.
- ❖ JAIRO MANUEL CONTRERAS RÍOS, 19 de diciembre.
- ❖ SARET PATRICIA PERDOMO ESQUIVEL, 23 de diciembre.
- ❖ CARMEN LILIANA VILLA REINA, 24 de diciembre.
- ❖ MARY LILIANA RODRIGUEZ CESPEDES, 25 de diciembre.
- ❖ NIDIA YANIVE PINEDA PEÑA, 27 de diciembre.
- ❖ YON ALEXSANDER PLAZAS GÓMEZ, 28 de diciembre.

Tu BienEstar

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano



- ✓ Divulgación Invitación Celebración Día de la familia: El día 12 de noviembre se divulgó pieza comunicativa invitando al personal de planta a la Celebración del día de la familia, conto con la participación de 118 personas entre Servidores, sus familias y/o acompañantes, con el objetivo de fortalecer y promover la unión familiar.

Ilustración 4 Pieza Comunicativa invitación a la Celebración Día de la familia

**¡Celebremos el Día de la Familia!**

Una jornada especial para disfrutar con quienes más quieres.

**¡Es momento de compartir y crear momentos inolvidables juntos!**

**¿Quiénes pueden acompañarte?**  
Esta actividad está dirigida a los servidores públicos y sus familiares como hijos/as menores de edad, pareja permanente o cónyuge. Si eres soltero/a, puedes invitar a tus padres o un acompañante.

**Cierre de inscripciones el día martes 12 de noviembre hasta las 2:00 p.m.**

**Fecha:** 15 de noviembre  
**Lugar:** Lagomar, Hotel y Centro de Convenciones. (Girardot)

Inscríbete AQUÍ

Tu Bienestar UAESP

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. UAESP BOGOTÁ

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Divulgación Invitación UAESP de Película: El día 31 de octubre se realizó celebración del día del niño para los hijos/sobrinos/nietos de los colaboradores de la entidad. Conto con la participación de 50 niños y niñas. Adicionalmente se realiza show de talentos de niños para las categorías Baile y Canto.

Ilustración 5 Invitación a la Celebración Día de la familia



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Vacaciones recreativas hijos/as (niños y adolescentes) de funcionarios/as de la entidad, se realizaron en el mes de octubre y noviembre con participación de 48 personas entre niños y adolescentes. Así mismo en el mes de noviembre se realizó actividad lúdico-recreativa para la familia en la cual asistieron padres/madres con sus hijos. La actividad incluyo un pasadía en el sitio Macadamia, el día 29 de noviembre. Contó con la participación de 52 personas.

Ilustración 6 Vacaciones recreativas Octubre



Ilustración 7 Invitación Vacaciones recreativas fin de año



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Entrega de bonos navideños: El día 31 de diciembre se realizó la entrega de los bonos navideños a 38 hijos/as de servidores públicos de la entidad, dando cumplimiento a la Circular 2 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Ilustración 8 Bonos navideños



- ✓ Invitación a la caminata ecológica familiar, se realizó el día 18 de octubre un espacio de integración y valoración del entorno natural para todos nuestros

servidores públicos y sus familias, caracterizado por un recorrido agradable, placentero y grato para todos, conto con la participación de 55 asistentes entre servidores, familiares y acompañantes.

*Ilustración 9 Caminata Ecológica familiar*



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Difusión de la pieza comunicativa en conmemoración Día mundial de los animales y aves, a los colaboradores y colaboradoras e invitación a la Capacitación Reconocimiento de la avifauna en Bogotá-2024.

Ilustración 10 Pieza comunicativa Día mundial de los animales y las aves



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ El día 3 de octubre se llevaron a cabo las actividades para Parejas y solteros de la entidad, de acuerdo con la inscripción se contó con la participación de 33 parejas y 29 asistentes a solteros, esta última fue una actividad nueva en el plan, la cual tuvo gran acogida y comentarios positivos por parte de los participantes.

Ilustración 11 Actividad Parejas y Solteros



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ En apoyo al programa de Desvinculación Asistida, se llevó encuentro taller "Camino a la pensión y jubilación" con acompañamiento de un capacitador experto, el 13 de noviembre de 2024 con la participación de 19 Servidores públicos en las instalaciones Compensar de la Av 68.

Ilustración 12 Taller Camino a la pensión y jubilación



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Gala de Reconocimientos e Informe de gestión: Se realiza la gala de reconocimientos el día 3 de diciembre para los colaboradores de la entidad, con la participación de 220 personas en el lugar "Restaurante la granja". Se reconocieron las siguientes categorías: Reconocimiento a mejor Compañero/a de la UAESP y por dependencia, Reconocimiento a toda una vida de servicio, Reconocimiento a ganadores de Torneo Deportivo. Reconocimiento a grupos de apoyo: Brigada de Emergencias, Gestores de Integridad, reconocimiento mejor servidor UAESP y mejores servidores/as por nivel. Así mismo la Dirección General expuso los logros de la vigencia 2024 y la planeación para el 2025.

Ilustración 13 Gala de reconocimiento e Informe de gestión 2024



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

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

Ilustración 14 Pieza comunicativa servicios y asesorías de servicios

**CON DAVIVIENDA USTED RECIBE MÁS**

**APROVECHE LAS TASAS PROMOCIONALES**

**COMPRA DE CARTERA**  
Consolide sus Obligaciones de otros bancos con Davivienda

**VIVIENDA Y VEHÍCULO**

**LIBRE INVERSIÓN**  
Para que adquiera lo que tanto ha querido

Paola Tapias 3223611701

El 13 de Diciembre los acompañaremos en sus instalaciones

Sujeto a políticas de evaluación, aprobación y desembolso establecidas por el Banco Davivienda. Promoción válida para desembolsos del 5 de marzo al 5 de mayo de 2021. Aplican tasas promocionales. Recuerde que por su seguridad, el Banco

**compensar**

**¡Bienestar más cerca de ti!**

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

9:00 am 11 de Diciembre UAESP

Contáctame para más información

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

VILLADO SuperSubsidio

**MetLife Calma**  
By CORRECOL

¡Sabes que tu familia confía en ti!

Por eso es importante protegerlos y darles la seguridad que se requiere para vivir tranquilo.

Te invitamos para que te acerques a nuestro stand y hacemos un análisis personalizado de tus necesidades financieras.

Nos vemos este **jueves 12 de diciembre** desde las 9 a.m.

Nora Castro  
310 5834840

**¡Haz realidad tus metas con nuestro crédito de libranza de BANCO DE OCCIDENTE!**

Estamos del lado de los que hacen los sueños realidad, por eso ponemos a tu disposición:

- Atención personalizada
- Tasas preferentes y exclusivas
- Ingresos mínimos requeridos: 1\$MMLV
- Crédito desde: \$ 500,000
- Posibilidad de realizar **Compra de cartera**
- Sin sanción por prepagos

Contáctanos y da el primer paso hacia tus sueños.

**Emmanuel Quiñiquez**  
Cel. 3157409071

Banco de Occidente | Del lado de los que hacen

Fuente: Creación propia 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. 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.

- ✓ Se realiza la divulgación de manera masiva a través de correo electrónico de los canales de apoyo emocional del distrito el día 26 de diciembre.

*Ilustración 15 Pieza Comunicativa Apoyo Emocional Distrito*



DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DEL  
SERVICIO CIVIL



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 ▼ ▼



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

- ✓ Hábitos de vida saludable: Se realiza jornada de sensibilización virtual el día 17 de octubre sobre "Prevención del cáncer" en articulación con SST, a la cual asisten 29 personas. Así mismo se llevó a cabo el Taller de cocina Saludable - Nutrichef el día 15 de octubre, en articulación con SST y teniendo en cuenta la semana de la salud 2024, en la cual asisten : 87 personas.

Ilustración 16 Taller de cocina saludable



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

- ✓ En el marco de las jornadas de autocuidado Se realizó jornada de Zumba el día 13 de noviembre en la carpa de la entidad, en esta actividad se contó con la participación de 13 personas.



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.

### **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 vio fortalecido por la actividad Estilos de vida saludable:

- ✓ Caracterización de servidores/as y Test FANTÁSTICO: Se comunica el enlace para el diligenciamiento de las encuestas por parte del personal de la Caracterización UAESP 2025 el día 18 de diciembre y Test Fantástico el día 19 de diciembre.

Ilustración 17 Pieza comunicativa Test fantástico



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.

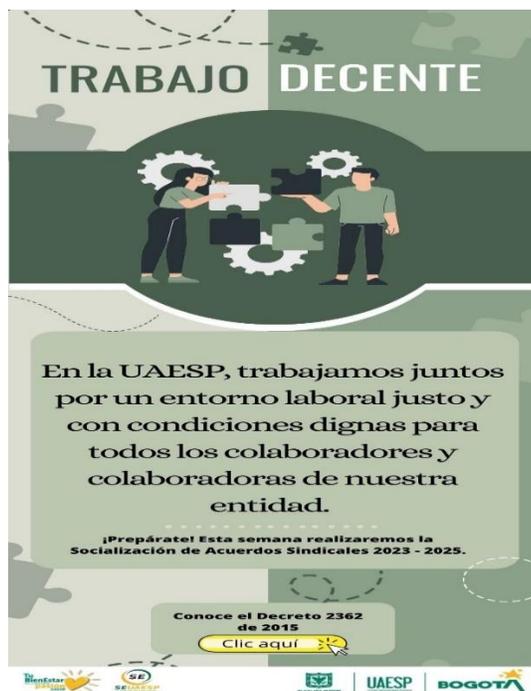
### **EJE 5. Bienestar en el trabajo**

El eje de bienestar en el trabajo tiene como objetivo reconocer y conmemorar fechas importantes, 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.

- ✓ Conmemoración Día del trabajo decente: Se realiza la divulgación de pieza comunicativa sobre Conmemoración Día del trabajo decente, el día 17 de octubre.

Ilustración 18 Pieza comunicativa Conmemoración Día del Trabajo Decente



- ✓ Celebración día del Servidor Público Distrital: Se realiza la divulgación el día 1 de octubre de la pieza comunicativa sobre el Día del servidor y servidora pública, a su vez se realiza sensibilización sobre Vocación del Servicio, contando con la participación 49 personas y entrega de 142 kits.

Ilustración 19 Día del servidor y servidora pública



- ✓ **Conmemoración Día de la eliminación de la violencia contra las Mujeres:** Se realizó apoyo con el envío de pieza comunicativa a personal de planta y contratistas, el 25 de noviembre día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, para difundir la información de la Línea Púrpura del Distrito.

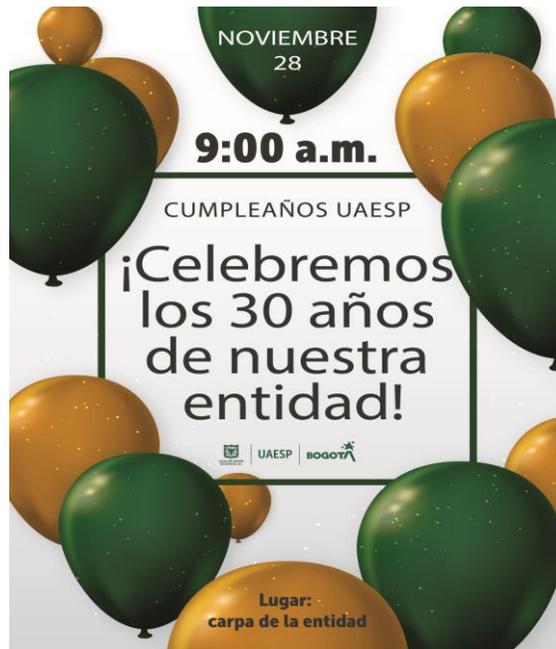
*Ilustración 20 Pieza comunicativa Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

- ✓ **Celebración aniversario UAESP:** Se realizó la celebración de los 30 años de la entidad, el día 28 de noviembre en la carpa de sede central de la entidad, la cual contó con la participación de colaboradores y colaboradoras.

Ilustración 21 Celebración aniversario UAESP



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

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

Ilustración 22 Pieza comunicativa acompañamiento en situaciones de vida



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano.

## EJE 7: Programas Educativos

Desde este eje se facilita y respalda 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.

### 2. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL TRIMESTRE:

Tabla 2: Actividades del Trimestre

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
<b>Divulgación agenda IDARTES</b>	Informar sobre las actividades artísticas disponibles para los servidores/as y colaboradores/as en el distrito,	161	161	Divulgación de pieza comunicativa con la agenda IDARTES del distrito con alcance colaboradores/as y contratistas
<b>Feria de Emprendimiento.</b>	Promocionar y apoyar los emprendimientos de los servidores,	20	10	Divulgación pieza de inscripción y participación a la feria.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	familiares o amigos			
<b>Tarde de equipos.</b>	Fortalecer los lazos de compañerismo y confianza entre los equipos de las subdirecciones y oficinas.	161	161	Se realizó acompañamiento a los que realizaron esta actividad.
<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.	N/A	N/A	Se elabora el reporte del salario emocional y reposte de ausentismo por bienestar en el segundo trimestre
<b>Conmemoración Día de la familia.</b>	Afianzar los lazos familiares mediante una caminata que permita la comunicación	161	118	Ninguna

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	entre los servidores y círculo.			
<b>Celebración día del niño y la niña, actividad de disfraces.</b>	Conmemorar el día del niño generando espacio para compartir momentos alegres y de unión	120	80	
<b>Vacaciones recreativas hijos/as (niños y adolescentes) de funcionarios/a</b>	Proporcionar tiempo libre y actividades que permitan disfrutar y relajarse, promoviendo el bienestar emocional y físico.	60	48	
<b>Bonos navideños para hijos/as</b>	Entregar un incentivo para los hijos	45	38	Se entregó acorde a la actualización de la base de datos

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
<b>de funcionarios.</b>	menores de los funcionarios			de hijos menores a 13 años
<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 afrontar estos momentos con empatía y atención personalizada.			Se envía tarjeta a funcionario de condolencias por fallecimiento de familiares.
<b>Promoción Sala amiga para la familia lactante.</b>		161	161	Se hace divulgación de pieza comunicativa y taller sobre la sala amiga con alcance al personal de

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
				planta y los contratistas
<b>Novenas Navideñas.</b>	Preparar espiritualmente a las personas para la celebración del nacimiento de Jesús, promoviendo la reflexión sobre el verdadero significado de la Navidad	Todos los colaboradores	300	Se contó con la participación de los colaboradores durante los 5 días que se realizó esta actividad.
<b>Reconocimiento a biciusuarios</b>	Reconocer el compromiso de los biciusuarios de la UAESP, promoviendo el uso de la bicicleta como una alternativa de transporte y contribuir al	162	162	Divulgación de pieza comunicativa de reconocimiento a biciusuarios de la UAESP y entrega de reconocimiento en la gala 2024.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	META DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR O NÚMERO DE PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
	cuidado del medio ambiente.			

Fuente: creación propia proceso de talento Humano

## 2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO PARTICIPACIÓN:

Durante el cuarto trimestre, los funcionarios de la UAESP demostraron un alto nivel de participación en las actividades del Plan de Bienestar, lo que reflejó su compromiso y entusiasmo por las iniciativas organizadas. Fueron muchas las actividades realizadas, desde talleres, eventos recreativos y de integración, todas diseñadas para fomentar el bienestar integral de los empleados. Además, la ejecución presupuestal fue clave para el éxito de estas acciones, ya que los recursos disponibles permitieron llevar a cabo de manera efectiva y satisfactoria las actividades planificadas, asegurando que cada evento contara con los materiales, infraestructura y apoyo necesario para su realización. Este esfuerzo conjunto no solo fortaleció el espíritu de colaboración dentro de la entidad, sino que también contribuyó a mejorar el ambiente laboral y el bienestar general de los funcionarios.

A pesar de los desafíos en la asistencia, la retroalimentación recibida sugiere que las actividades ofrecidas han sido percibidas como necesarias. Este reconocimiento subraya la importancia de seguir fortaleciendo el Plan de bienestar social e incentivos y sus programas, 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

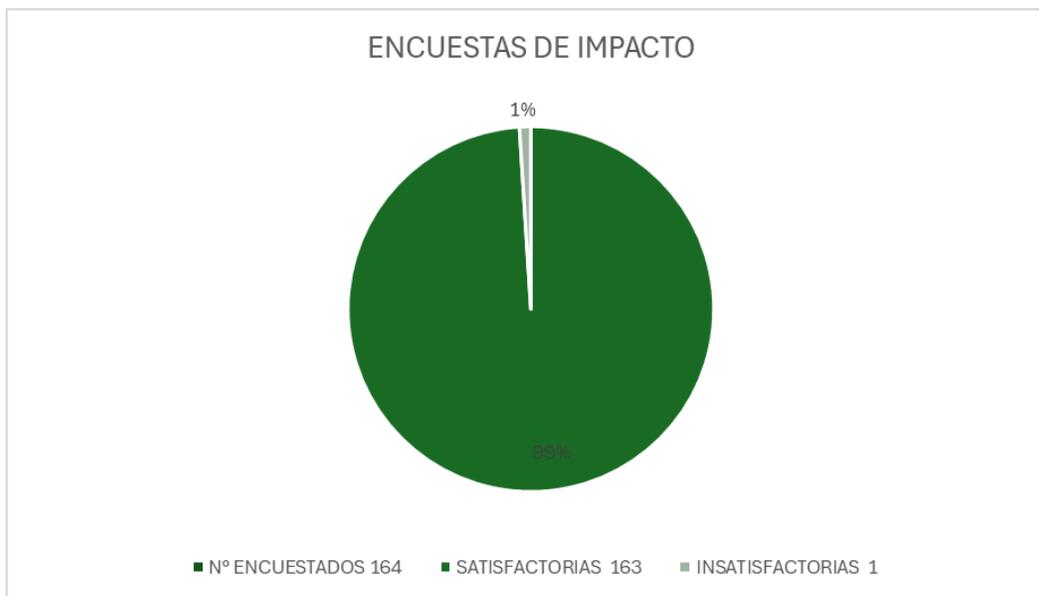
Tabla 3: Análisis de Impacto

ACTIVIDAD	N° ENCUESTAS	SATISFACTORIAS	INSATISFACTORIAS	VALORACIÓN
<b>Actividad para Parejas</b>	12	11	1	El nivel de satisfacción de la jornada de capacitación es alto
<b>Actividad para Solteros</b>	11	11	0	El nivel de satisfacción de la actividad es alto
<b>Actividad Conmemoración día de la familia</b>	35	35	0	El nivel de satisfacción de la actividad es alto
<b>Actividad Informe de Gestión y Gala de reconocimientos</b>	72	72	0	El nivel de satisfacción de la actividad es alto.
<b>Actividad Vacaciones Recreativas Octubre</b>	11	11	0	El nivel de satisfacción de la actividad es alto.
<b>Actividad Vacaciones</b>	5	5	0	El nivel de satisfacción de

<b>Recreativas Fin de año</b>				la actividad es alto.
<b>Actividad Pre pensionados</b>	18	18	0	El nivel de satisfacción de la actividad es alto.

Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

Gráfica 2: Gráfica Satisfacción



Fuente: Creación propia proceso de Talento Humano

El cuarto trimestre de implementación del plan de bienestar, se observó una alta satisfacción entre el personal con respecto a las actividades ofrecidas. Este resultado se basa en el análisis de las encuestas de satisfacción aplicadas de manera continua en las actividades ejecutadas, de las cuales solo se manifestó una inconformidad por temas de alimentación por no estar de acuerdo con el menú ofrecido el día de evento.

El análisis de impacto del plan de bienestar de la UAESP durante el cuarto trimestre revela que, a pesar de la baja participación en las actividades presenciales por temas de ocupaciones laborales y cierre de actividades de vigencia, manifestaron

alta satisfacción con las actividades desarrolladas y las iniciativas implementadas han generado un efecto positivo en los asistentes y sus familias.

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

- ❖ En el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos del cuarto trimestre de la vigencia 2024, se programaron 48 actividades, de las cuales se ejecutaron 44, dando un porcentaje de cumplimiento del 92%, dentro de las actividades no ejecutadas se encuentra curso de manualidades, una jornada de informe de gestión de talento humano, estas actividades no se ejecutaron por capacidad operativa, teniendo en cuenta que el cronograma por temas contractuales se concentró en el último trimestre.
- ❖ Aceptación de Asesorías de servicios: Las visitas de asesores y la activación de la caja de bienestar son actividades con aceptación positiva por parte de los servidores porque permite tener un aliado en las instalaciones y optimizar los tiempos en desplazamientos.
- ❖ Fortalecer actividades con otras entidades 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.
- ❖ Las actividades evaluadas tuvieron un alto nivel de satisfacción, de acuerdo con las observaciones realizadas por los colaboradores/as que participaron en las actividades.
- ❖ Durante el cuarto trimestre se realizaron actividades de impacto para los familiares de los servidores/as como vacaciones recreativas, celebración

día del niño, caminata ecológica, bonos navideños, entre otros.

- ❖ Algunas de las actividades realizadas no alcanzaron el nivel de asistencia esperado como Parejas, Solteros esta última pedida por los servidores para esta vigencia. Para la vigencia 2025 se implementarán estrategias para aumentar el interés y la asistencia en futuros eventos; sin embargo, los asistentes reflejaron una alta satisfacción con el desarrollo de esta.

### Cumplimiento:

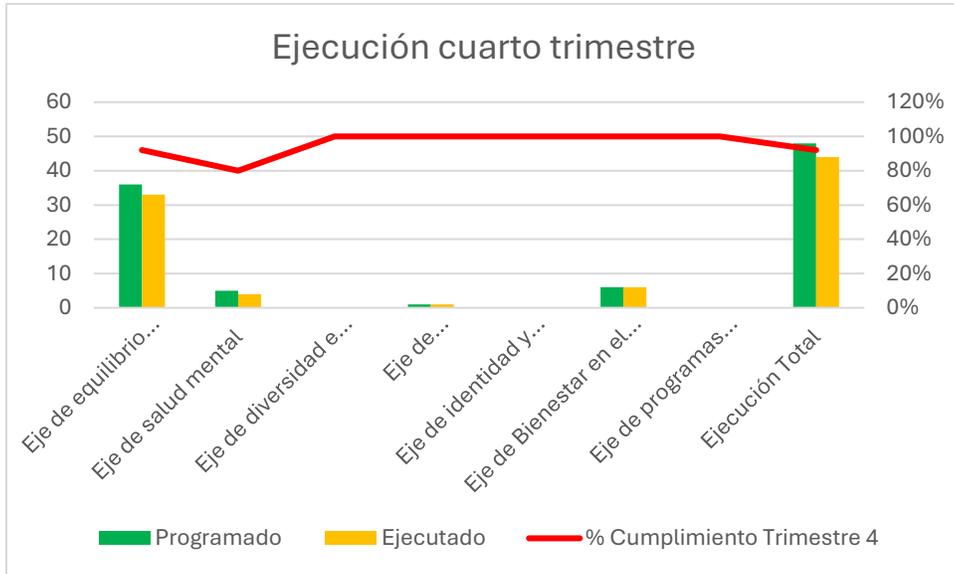
Durante el cuarto trimestre, se ejecutaron 44 actividades, dando un cumplimiento del 92%. Es importante resaltar que, se llevaron a cabo en las fechas programadas.

Tabla 4: Cumplimiento Cuarto Trimestre

Programa	Programado	Ejecutado	% Cumplimiento Trimestre 4
Eje de equilibrio psicosocial	36	33	92%
Eje de salud mental	5	4	80%
Eje de diversidad e inclusión	0	0	100%
Eje de transformación digital	1	1	100%
Eje de identidad y vocación por el servicio público	0	0	100%
Eje de Bienestar en el trabajo	6	6	100%
Eje de programas Educativos	0	0	100%
<b>Ejecución Total</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>92%</b>

Fuente: Creación propia proceso Talento Humano

Gráfica 3: Cumplimiento Actividades Cuarto Trimestre





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

