

BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES ATENEA 2023

VERSIÓN PRELIMINAR - ENERO 2023

PARA CONSULTA DE LA CIUDADANÍA

CONECTÁNDONOS CON EQUILIBRIO



“
He comprendido que el Bienestar
sólo es posible cuando reconozco mi
unidad con todas las personas”

León Tolstoi

Prólogo

“La misión de Atenea se orienta a Generar oportunidades de acceso a la educación posmedia y fortalecer la agenda de ciencia, tecnología e innovación en Bogotá - región con criterios de pertinencia, calidad, eficiencia e inclusión”.

El artículo 132 del Acuerdo Distrital 761 de 2020 por el cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 *“UN NUEVO ACUERDO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTA DEL SIGLO XXI”*, ordena la creación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, como la nueva entidad encargada de fortalecer, promover, financiar y propiciar la oferta educativa del nivel superior, cerrando brechas desde la educación media a la técnica, tecnológica y universitaria, en todas las modalidades, así como de articular la oferta educativa con la demanda laboral del sector privado, el sector público y las organizaciones sociales y culturales de la ciudad, y de la promoción de la ciencia y la tecnología y de proyectos de investigación científica de grupos de investigación reconocidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en el Distrito Capital.

En cumplimiento de lo ordenado, Atenea fue creada mediante Decreto 273 del 14 de diciembre de 2020, como una entidad pública de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal y patrimonio propio, adscrita al sector administrativo de coordinación de Educación, cuya cabeza es la Secretaría de Educación del Distrito, iniciando operaciones en el mes de noviembre de 2021.

Desde sus inicios, la Agencia Atenea, a partir de su direccionamiento estratégico ha concebido al capital humano que lo conforma como el activo más importante, razón por la cual en su primera vigencia enfocó sus actividades en el diagnóstico y conocimiento integral de los servidores que hacen posible el cumplimiento de la misionalidad en la Entidad, mediante la medición del nivel de satisfacción y percepción de los mismos frente al clima organizacional, la cultura y estilos de liderazgo, así como el diagnóstico del perfil sociodemográfico de la población trabajadora y la matriz diagnóstica de Gestión Estratégica de Talento Humano- MIPG.

De conformidad con los resultados obtenidos, para la vigencia 2023, se ha establecido el presente plan de bienestar laboral denominado *“Conectándonos con equilibrio”*, cuyo propósito principal se enfoca en promover el desarrollo personal de los servidores desde la propia conexión con sus emociones, competencias y hábitos saludables; el buen trato y el liderazgo inspirador mediante la conexión de los equipos de trabajo desde el reconocimiento de las experiencias de éxito propias y grupales, así como la conexión inter áreas que permita la construcción de canales de comunicación asertivos, integradores y cálidos, conllevando al trabajo en equipo desde el bien sentir y el bien estar.

Introducción.....	4
1. Objetivos.....	5
2. Marco de referencia.....	5
3. Alcance.....	8
4. Responsables.....	8
5. Resultados diagnósticos.....	9
5.1 Encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico..	9
5.2 Encuesta de medición del riesgo psicosocial.....	27
5.3 Encuesta de medición del clima organizacional.....	31
5.4 Encuesta de medición de la cultura organizacional.....	35
6. Programas de intervención.....	38
6.1 Calidad de vida laboral.....	38
6.2 Protección y servicios sociales.....	39
7. Evaluación y seguimiento.....	41

Introducción

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA- en concordancia con lo estipulado en el artículo 20, capítulo III, Título II del Decreto 1567 de 1998, ha establecido el presente plan de bienestar para la vigencia 2023, orientado a *“crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia para elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y reconocimiento”*.

Lo anterior, desde el cumplimiento de los programas que lo componen, los cuales son: de protección y servicios sociales enfocado a dar respuesta a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje del empleado y su familia; y, del programa de calidad de vida laboral orientado a fortalecer y mantener las adecuadas condiciones de equilibrio laboral, familiar y personal de los servidores, mediante actividades de reconocimiento, integración laboral, salario emocional, desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para su implementación, la Agencia Atenea, en colaboración con la Gerencia de Gestión Corporativa -Subgerencia de Gestión Administrativa, ha destinado recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos acorde con lo requerido para su adecuada ejecución, y que se apalancan desde los procesos de gestión del Talento Humano, contratación y de las comunicaciones.

Estos programas están conformados a su vez por dimensiones asociadas al desarrollo humano, y reflejadas en los ejes: eje uno (1) equilibrio psicosocial dentro del cual se fortalecerá la adaptación laboral frente al cambio, y se promoverá el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar; eje dos (2) salud mental, relacionado con el bienestar otorgado en las labores diarias que permite contrarrestar el estrés propio de las tareas, y que conlleva a espacios positivos y agradables; eje tres (3) convivencia social, en el que se implementarán actividades para promover la inclusión, diversidad, equidad y representatividad en la organización; eje cuatro (4) alianzas interinstitucionales, mediante la participación en las actividades ofertadas por las entidades de Bogotá Distrito Capital, y, eje cinco (5) transformación digital, mediante la creación de una cultura digital para el bienestar así como el mantenimiento de una analítica de datos.

“La visión de Atenea para el 2038, consiste en que será reconocida como la agencia que transforma la vida de las y los ciudadanos de Bogotá-Región a través del acceso a la educación posmedia y el liderazgo en la consolidación de un sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, para afrontar y solucionar los retos del Siglo XXI en la región”.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo principal: La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, a partir del diseño, puesta en marcha y evaluación del presente plan, tiene como objetivo promover el desarrollo personal de los servidores, el buen trato y el liderazgo inspirador, así como la conexión inter áreas, mediante la implementación de sus 5 ejes en materia de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, las alianzas interinstitucionales y la innovación y transformación digital mediante el uso de las TICS.

1.2 Objetivos específicos:

- Promover el equilibrio psicosocial, a partir de la intervención del estrés laboral con la realización de actividades de integración, recreación y reconocimiento a la labor.
- Fomentar la salud mental mediante la realización de actividades enfocadas a incentivar la adopción personal de una cultura de autocuidado integral (mental, físico y social).
- Contribuir al mejoramiento del clima y la cultura organizacional por medio de la realización de actividades que promuevan la sana convivencia social.
- Participar de las redes de apoyo interinstitucionales en lo concerniente a las actividades ofertadas que promuevan el bien estar y el bien sentir en los servidores de Atenea.
- Hacer uso de las tecnologías como un instrumento fundamental del presente plan, a fin de tener la información sobre las preferencias y percepciones, de manera sistematizada para facilitar la comunicación, y, optimizar la autogestión.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Conceptos básicos:

- **Relaciones Humanas:** Son comprendidas como una necesidad social imperante en los individuos, contribuyen a su supervivencia en los medios contextuales y en su progreso en la construcción del proyecto de vida.
- **Elementos de las relaciones:** Comunicación y canales de comunicación (Emisor - canal - receptor); sistema emocional del individuo, personalidad, símbolos y patrones culturales, expresión no verbal e intercambio de energía.
- **Bienestar:** Corresponde a aquel estado de paz y tranquilidad en el cual el ser humano ha alcanzado un nivel adecuado en la satisfacción de sus

necesidades integrales, conllevando a un continuo mejoramiento en su calidad de vida.

- **Bienestar Laboral 4.0:** Corresponde a las nuevas prácticas y tendencias en materia del desarrollo laboral que involucra el uso de las TIC'S como nuevo modelo de trabajo en la era de la revolución tecnológica y que incluyen: el trabajo remoto, el trabajo en casa y el teletrabajo.
- **Calidad de vida:** comprende el equilibrio adecuado entre todos los ámbitos del ser humano como el personal, familiar, laboral, económico y social.
- **Productividad Laboral:** Depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, el bienestar y la productividad son directamente proporcionales.
- **Felicidad laboral:** Entendida como la combinación de la templanza, persistencia y sentido de humanidad, basada en las experiencias positivas a través de las actividades implementadas que facilitan el desarrollo y ayudan a mejorar la calidad de vida.
- **Clima organizacional:** Hace referencia al conjunto de situaciones, espacios y ambientes en el cual está enmarcado el establecimiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, que influye directamente en que éstas sean positivas o negativas.
- **Paradigma de intervención:** Hermenéutico. El paradigma hermenéutico permite concebir el contexto con el cual ocurren las situaciones con el fin de tener una mirada holística e integradora de los elementos que se ven inmersos en los hechos.
- **Enfoque:** Sistémico. El enfoque sistémico permite identificar a los seres humanos como piezas fundamentales e integradoras del todo sistémico. Por lo tanto, ese todo es afectado e influido por las piezas que lo integran, y a su vez, cada pieza influye de manera trascendental en el todo sistémico. En este enfoque, se concibe entonces a lo organización como un todo, y las piezas son los subsistemas o trabajadores en sus dimensiones familiares, sociales, políticas y laborales.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Tiene como finalidad dirigir la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas hacia la generación de valor con el fin de obtener resultados que atiendan y satisfagan las necesidades y los problemas de su grupo objetivo bajo el enfoque de múltiples dimensiones clave para una buena gestión y desempeño institucional (DAFP, 2020). Para la medición de este modelo MIPG cuenta con dos instrumentos: la herramienta de autodiagnóstico y la herramienta Furag.
- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:** Corresponde al conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al

cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor Talento Humano posible además de estar liderada por el nivel estratégico de la organización y articulada con la planeación institucional. Esta política reconoce la importancia del desarrollo e incremento de las competencias del servidor público para la eficaz prestación del servicio, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento de los servidores.

- **Responsabilidad social:** Corresponde a la promoción del desarrollo integral de los servidores públicos, por medio de la identificación, diagnóstico y contextualización de las necesidades de los trabajadores desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, fortaleciendo el bienestar en el ciclo del servidor público enfatizando en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, los salarios, la calidad de vida, los derechos humanos, el respeto por la cultura, del medio ambiente y la probidad del servicio.
- **Transformación digital:** ofrece elementos y alternativas que buscan el desarrollo de análisis predictivos que permitan crear modelos para la retención y desarrollo del Talento Humano en los que el bienestar es un elemento fundamental, ya que le permite a los servidores públicos interactuar con de manera dinámica con el ecosistema digital de la Agencia gracias al uso de las herramientas informáticas que permiten automatizar y tecnificar los procesos y brindan gran soporte en la analítica de datos.
- **Gobernanza ágil:** implica el uso de las tecnologías digitales, orientando los planteamientos institucionales, en generar políticas que permitan a los servidores públicos mantenerse interconectados, implementando cambios en la forma de organización y estilos del trabajo que incluyan procesos de adaptación a la tecnología y su relación con el talento humano.
- **Innovación laboral:** corresponde al conjunto de mecanismos y herramientas implementados en la Agencia que contribuyan al bienestar virtual de los servidores públicos.

2.2 Normatividad:

- **Decreto ley 1567 de 1998,** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002,** En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social F. Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2022-01-27 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet). que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y

vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El parágrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Ley 1960 de 2019 la cual dispone:** Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

3. ALCANCE:

El presente plan está dirigido a familias y servidores de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual indica que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales”.

4. RESPONSABLES:

La Gerencia de Gestión Corporativa en colaboración de la Subgerencia de Gestión Administrativa será la responsable de estructurar, ejecutar, implementar y propender por la mejora continua del programa de bienestar laboral e incentivos.

Lo anterior, con apoyo de los profesionales de la Subgerencia de Gestión Administrativa designados, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la Agencia y demás aliados estratégicos de Bogotá Distrito Capital.

5. RESULTADOS DIAGNÓSTICOS:

En la vigencia 2022, primer año de funcionamiento de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, se adelantó el proceso diagnóstico y de conocimiento integral de los servidores mediante la aplicación de las siguientes encuestas:

- Encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico.
- Encuesta de medición del riesgo psicosocial.
- Encuesta de percepción de clima organizacional.
- Encuesta de medición de cultura organizacional.

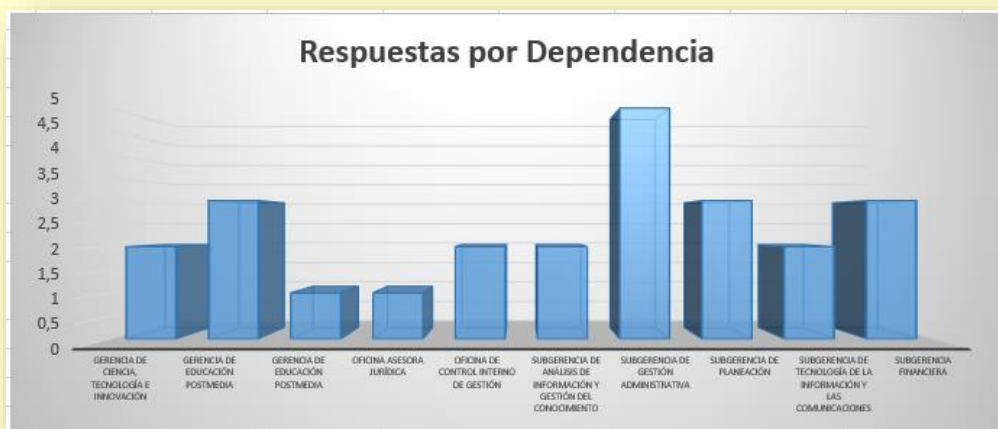
De conformidad con los resultados obtenidos en las anteriores encuestas, para la vigencia 2023 se adelantará la intervención respectiva.

5.1 Encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico:

La encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico fue creada el 11 de febrero de 2022 con el propósito de identificar las características de la población trabajadora que conforma Atenea, cuya publicación pudo efectuarse el 27 de mayo de 2022 debido a los cambios de dominio presentados al interior de la Agencia ante la migración del correspondiente a la Secretaría de Educación Distrital (a la cual se encuentra adscrita Atenea) al institucional propio.

Con un porcentaje de participación del 63% de los servidores convocados, a continuación, al cierre de la encuesta (julio 2022) se presentan los resultados:

a. Respuestas por dependencia:



Gráfica 1: Respuestas de servidores por dependencia. Julio 2022.

Acorde con los resultados presentados en la tabla anterior, el mayor número de servidores que participaron en la encuesta, corresponden a las Subgerencias de Gestión Administrativa, Planeación y Financiera; lo que permite inferir un mayor interés por parte de estos en las actividades de bienestar, siendo entonces importante adelantar programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores que pertenecen a las áreas de apoyo sin descuidar a los servidores que desarrollan su labor en alguna de las áreas misionales.

b. Respuestas por género:



Gráfica 2: Respuestas de servidores por género. Julio 2022.

En Atenea predomina el género femenino, razón por la cual, se hace necesario implementar desde el plan de bienestar, actividades de reconocimiento de equidad de género y promoción de la igualdad y respeto por la diferencia al interior de los equipos de trabajo, en las áreas y en el direccionamiento estratégico.

c. Respuestas por rango de edad:

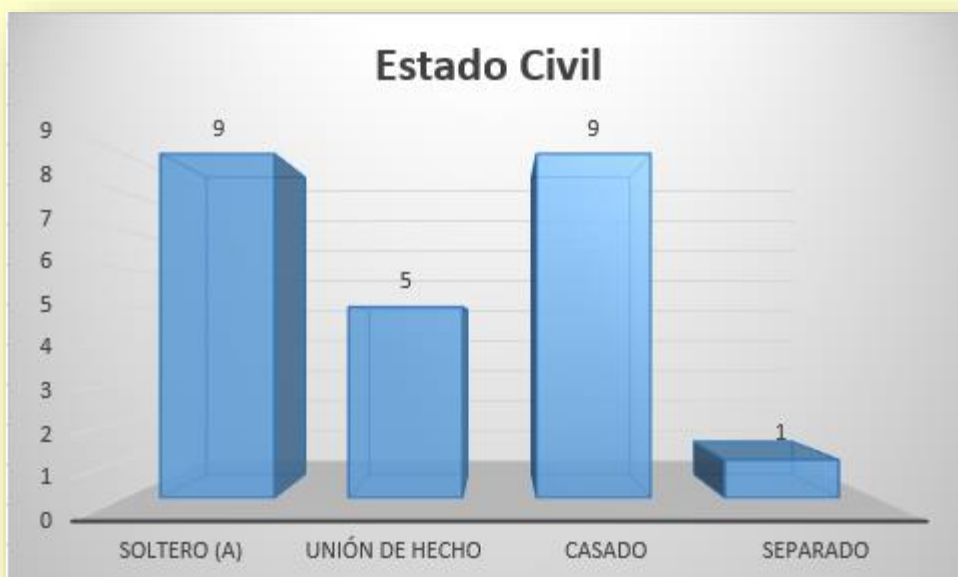


Gráfica 3: Respuestas de servidores por rango de edad. Julio 2022.

Según los resultados de la tercera gráfica, el rango de edad predominante en los servidores de la Agencia Atenea corresponde al de 41-50 años, el cual corresponde a la etapa del ciclo vital denominada “Adulthood Intermedia”, donde las personas que la atraviesan tienden a experimentar cambios fisiológicos importantes como el aumento de peso, la reducción de la producción de hormonas, el incremento de enfermedades cardiovasculares. Así mismo, integran lógica y emoción, por lo que mantienen una personalidad estable donde comienza una reevaluación sobre las cosas y el tiempo que se ha dejado de vivir. Por tal razón, una de las actividades a desarrollar desde el plan debe estar orientada a la promoción de hábitos saludables, así como eventos de disfrute del tiempo con el equipo de trabajo y la familia.

El segundo rango de edad corresponde al de 20-30 años, denominado como la etapa del ciclo vital de la “Adulthood Temprana” en la que la fuerza, la energía y la resistencia se hallan en su mejor momento; los adultos jóvenes se enferman con menos facilidad, y si sucede, lo superan rápidamente. En esta etapa también se produce el nacimiento de los hijos, ya que tanto hombres como mujeres se encuentran en su punto máximo de fertilidad. Por tal razón, las actividades que darían respuesta a este grupo poblacional se relacionan con la actividad física, actividades de integración, actividades de prevención de la enfermedad y proyecto de vida como consecución de vivienda propia, finanzas familiares y turismo.

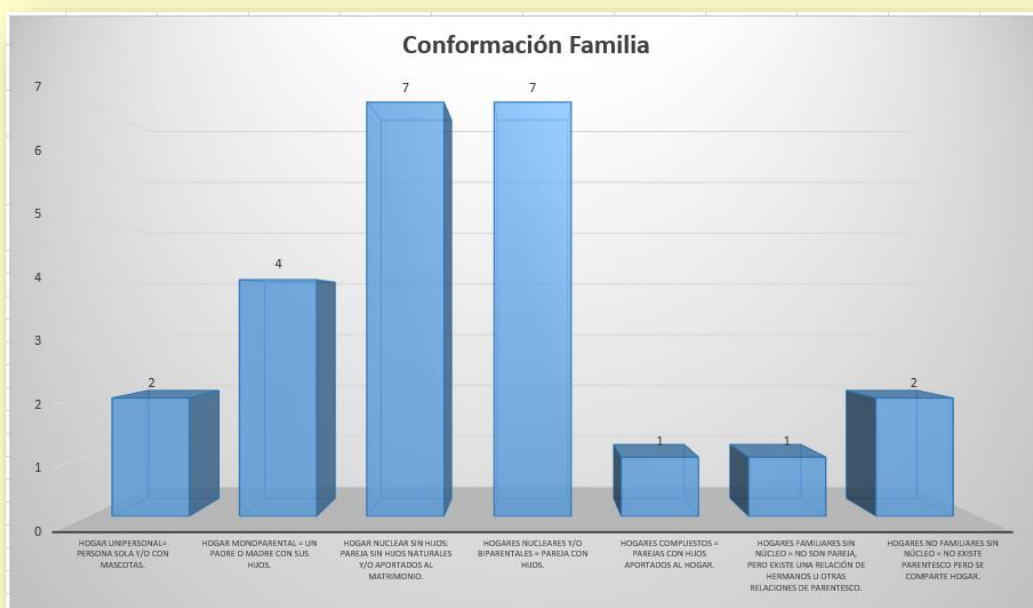
d. Estado civil:



Gráfica 4: Estado civil de los servidores de Atenea. Julio 2022.

Acorde con lo observado en la gráfica N° 4, el estado civil predominante en los servidores de Atenea que contestaron la encuesta de necesidades de bienestar se encuentra entre aquellos que permanecen solteros y los que están actualmente casados. Por lo tanto, es necesario adelantar actividades que incluyan a la familia extensa de los servidores de manera que se implementen actividades incluyentes y participativas.

e. Conformación familiar:



Gráfica 5: Conformación familiar de los servidores de Atenea. Julio 2022.

En cuanto a la conformación familiar de los servidores de Atenea, para el mes de julio de 2022, predomina la nuclear sin hijos (29%) y la nuclear biparental (29%). Seguido de los hogares monoparentales (16%), el hogar unipersonal correspondiente a la persona sola sin hijos o sola con mascotas (8%) así como el hogar no familiar sin núcleo o conocido como “room mates” o “compañeros de piso” (8%). Por último, se encuentra el hogar de familiares sin núcleo los cuales no son pareja, pero existe una relación de hermanos u otras relaciones de parentesco (5%) y el hogar de parejas con hijos aportados al hogar (5%).

En este ítem, es importante adelantar actividades de fortalecimiento familiar donde pueda participar la familia extensa del servidor.

f. Número de hijos por servidor (a):

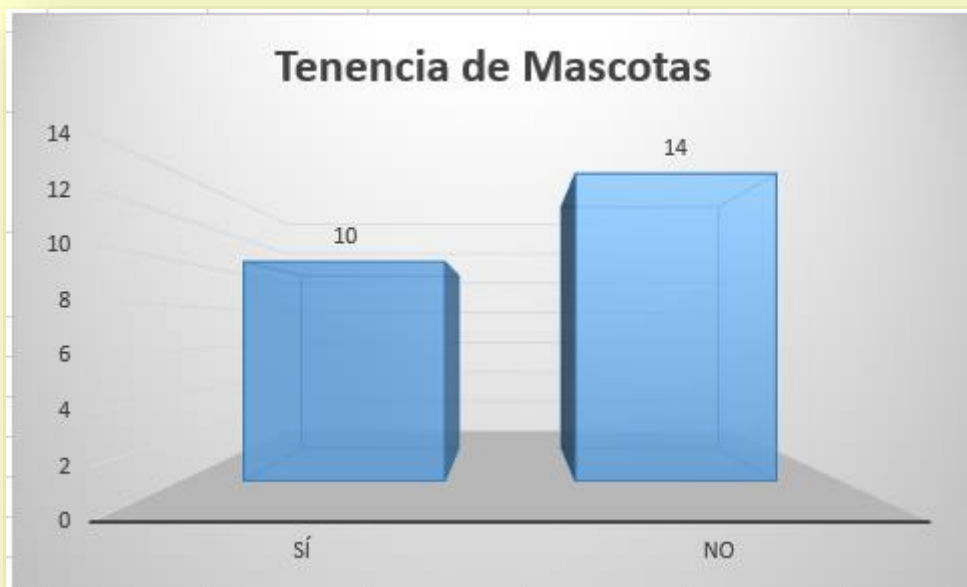


Gráfica 6: Número de hijos por servidor (a). Julio 2022.

Según la gráfica número seis (06) predominan los servidores con cero (0) hijos en Atenea con un 54%, seguido por 45% de servidores con hijos así: un 25% de servidores con un (01) hijo y un 20% de servidores con dos hijos. Dentro del plan de bienestar para la vigencia 2023, es importante incluir actividades en las que puedan participar aquellos con hijos y sin hijos, teniendo un enfoque de integración, unión y diversión, desde la mirada del “niño(a) interior” que todos llevamos dentro.

Integrar la familia extensa, promueve el fortalecimiento de la red de apoyo con la que cuenta el servidor, siendo un factor protector en el cuidado de su salud emocional y mental.

g. Tenencia de Mascotas:



Gráfica 7: Tenencia de mascotas por servidor (a). Julio 2022.

De la población que participó en la encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico 2022, el 58% de servidores reportó no contar con ningún tipo de mascota en casa, entre tanto el 42% reportó contar con una al interior de su hogar. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, es importante tener en cuenta a las mascotas en las actividades de integración familiar que se adelanten en el marco del plan de bienestar.

h. Datos de vivienda:

Respecto a la ubicación de la vivienda, los servidores que participaron en la encuesta indicaron que residen en las siguientes localidades:



Gráfica 8: Ubicación de la vivienda. Julio 2022.

En concordancia con los resultados obtenidos en la gráfica No. 8, el plan de bienestar debe articularse al plan de teletrabajo y de movilidad segura, para promover el bien sentir de los servidores de Atenea, aportar a la reducción de la huella de carbono al tiempo que se promueve el equilibrio personal-laboral-familiar, y, favorecer la desconexión laboral, teniendo en cuenta que los lugares donde residen son distantes de la sede principal.

Ahora bien, en lo concerniente al tipo de la vivienda en la que residen, los servidores reportaron:



Gráfica 9: Tipo de vivienda. Julio 2022.

El 41% informó que vive en casa propia la cual ha adquirido mediante crédito hipotecario que se está pagando actualmente, el 25% se encuentra en arriendo, el 20% cuenta con vivienda propia completamente pagada al Banco, y, el 12% de los servidores reside en vivienda familiar donde comparte espacio con padres, hermanos y otros. Teniendo en cuenta los presentes resultados, es importante desde el plan de Bienestar adelantar campañas con Bancos para reducción de las tasas de interés y compra de cartera; así como con la Caja de Compensación Familiar para el acceso a subsidios de vivienda.

También pueden adelantarse talleres de finanzas familiares, así como campañas de divulgación de los beneficios de vivienda otorgados en los programas actualmente vigentes por el Gobierno Nacional y Distrital.

i. Interés en actividades de Bienestar:

Se consultó a los servidores su interés respecto a las diferentes actividades que pretenden adelantarse desde el plan de bienestar, obteniendo las siguientes respuestas:

- Interés en que Atenea adelante campañas con Bancos para compra de cartera y/o tarifas preferenciales ante créditos de vivienda



Gráfica 10: Interés en campañas con Bancos. Julio 2022.

El 75% de la población encuestada, manifestó estar interesada en que se realicen campañas desde el plan de bienestar, con diferentes Bancos para el acceso a ofertas para la compra de cartera, tarifas preferenciales y convenios, lo cual apoyaría las finanzas familiares.

- Interés de actividades a realizar en tiempos libres



Gráfica 11: Interés de actividades a realizar en tiempos libres. Julio 2022.

Acorde con lo manifestado por los servidores que participaron en la encuesta, el 29% de las personas prefieren adelantar actividades académicas, otro 29% está interesado en practicar en su tiempo libre algún deporte, y, un 29% se inclina a participar de eventos sociales. Finalmente, un 12% reportó interés frente a destinar el tiempo libre en actividades culturales.

- Momentos de descanso en su rutina diaria (pausas activas y mentales):

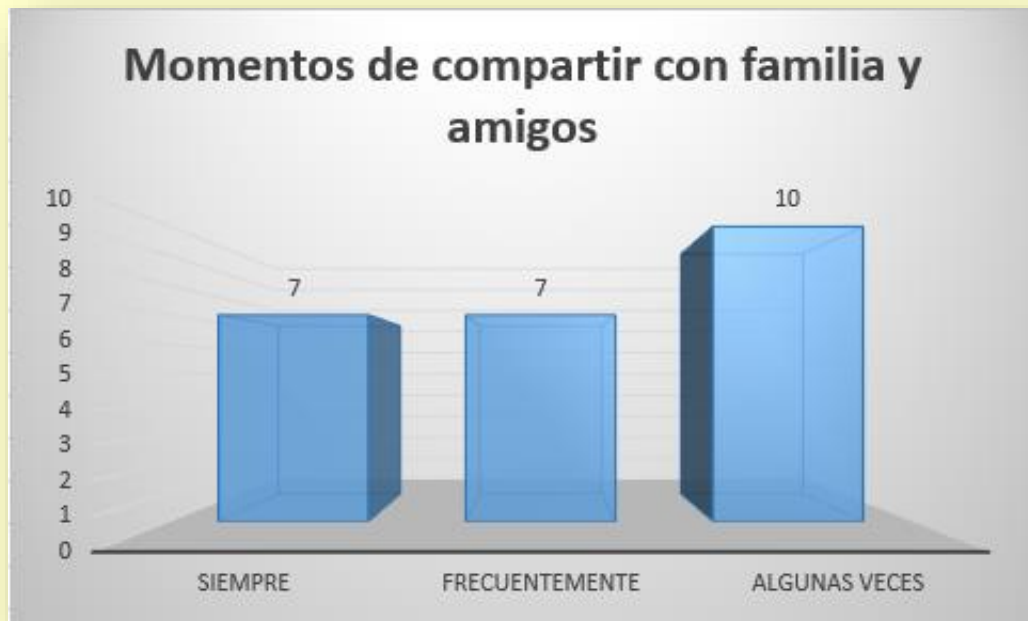


Gráfica 12: Interés en pausas activas y mentales durante la rutina diaria. Julio 2022.

Acorde con los resultados que pueden observarse en la gráfica N° 12, el 79% de los servidores algunas veces han realizado pausas activas y mentales en su rutina diaria, lo que permite inferir que hay un gran interés en este tipo de actividades de bienestar. Así mismo, un 12% de los servidores encuestados reportaron adelantar actividades de pausas activas y mentales en su rutina diaria de manera frecuente, y, un 4% reportó realizarlas siempre y otro 4% nunca. En consecuencia, desde el programa de calidad de vida laboral se debe adelantar actividades que promuevan la realización de pausas activas cortas, que permitan que el servidor pueda recargarse de energía y claridad emocional en sus labores diarias.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo administrativo conlleva a permanecer mínimo 8 horas diarias en posición sedente, lo que da lugar a una actividad física muy baja lo que aumenta el riesgo de desarrollar algún tipo de dolencia cardiovascular como insuficiencia venosa (venas várices) que a largo plazo puede convertirse en tromboflebitis, pérdida de masa muscular, alteraciones conductuales y neurológicas (depresión, ansiedad).

- Momentos de compartir con familia y amigos:



Gráfica 13: Frecuencia en la que los servidores de Atenea comparten momentos con familia y amigos. Julio 2022.

Teniendo en cuenta lo que contestaron los servidores de Atenea, para julio de 2022, el 41% de los encuestados reportó compartir momentos en familia y con amigos algunas veces, seguido por un 29% que informó compartir con amigos y familia frecuentemente y un 29% que reportó compartir con estos siempre; es importante desde el programa de protección y servicios sociales promover la desconexión laboral y la conexión familiar, buscando siempre incentivar en los servidores el mantener un equilibrio entre las dos esferas más importantes del ciclo de vida que son la familiar y la laboral.

Este equilibrio dará lugar a servidores emocionalmente estables y mentalmente tranquilos, que podrán contribuir a sus equipos de trabajo con su talento de manera asertiva, participativa, motivada, empoderada y con un alto sentido de pertenencia con la Agencia.

En consecuencia, se contribuye desde este ítem, a tener una Agencia interconectada desde el bien sentir y el bien hacer, ya que la motivación y precepción personal, son elementos claves en la construcción de un lugar agradable y saludable para trabajar.

- Participación de actividades académicas o laborales en tiempos libres.



Gráfica 14: Participación de actividades académicas y laborales durante el tiempo libre. Julio 2022.

Acorde con lo evidenciado en la gráfica 14, el 58% de los servidores encuestados manifestaron haber adelantado actividades académicas o laborales durante su tiempo libre. El 37% manifestó haber participado en dichas actividades algunas veces, y solo un 4% informó que durante sus tiempos libres no ha realizado actividades académicas o laborales.

Teniendo en cuenta la nueva manera de organización laboral que nos dejó la pandemia caracterizada por las largas jornadas laborales, la programación híbrida de las reuniones (virtual-presencial), el estrés que puede presentarse en los trabajadores ante el nuevo ritmo de trabajo, los resultados permiten a la Agencia inferir que hay una alta necesidad de sensibilizar a los servidores sobre la importancia del equilibrio en su día a día.

En consecuencia, es importante promover desde el programa de bienestar laboral la desconexión laboral, desde una mirada de equilibrio entre la vida personal, familiar y el trabajo; teniendo en cuenta que desde Atenea se debe propender por los buenos hábitos de descanso, recuperación y uso efectivo del tiempo libre lo cual conlleva al cuidado de la salud mental y emocional de los servidores.

- Práctica de ejercicio en los últimos 3 meses



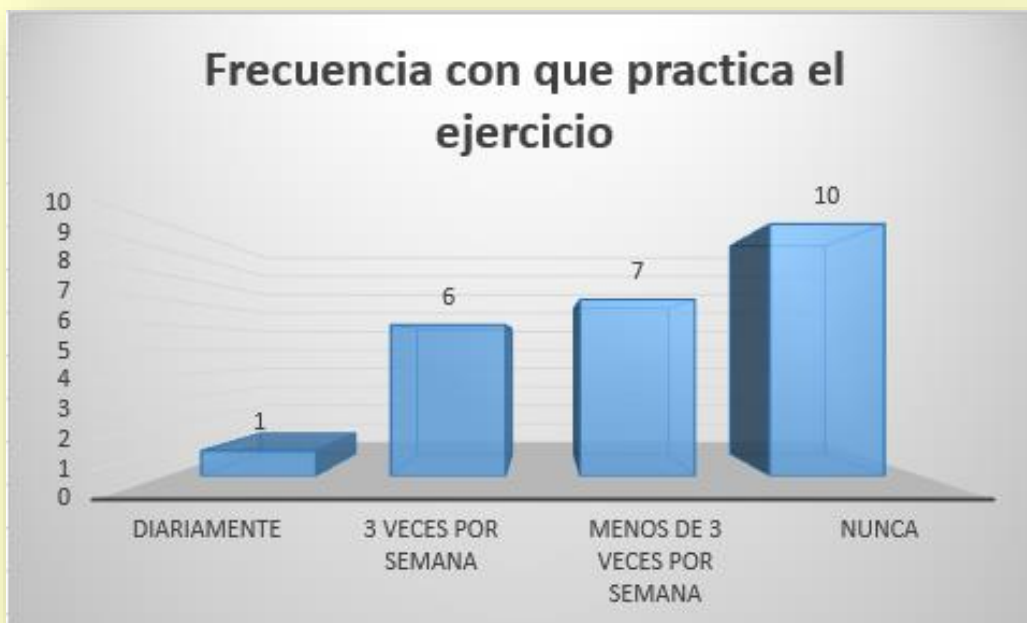
Gráfica 15: Práctica de ejercicio en los últimos 3 meses. Julio 2022.

El ejercicio contribuye al mejoramiento de la circulación por lo que impacta de manera directa y positiva el funcionamiento del sistema cardiovascular, favorece el flujo sanguíneo en el cuerpo y por ende incrementa el oxígeno en el cuerpo, ayudando a prevenir enfermedades coronarias, enfermedades vasculares y las relacionadas con el colesterol alto.

Teniendo en cuenta que el 37% de los servidores que participaron en la encuesta de bienestar y perfil sociodemográfico manifestaron no haber practicado ejercicio en los últimos 3 meses, el otro 37% de personas informó realizar ejercicio algunas veces, y, el 25% restante reportó realizar ejercicio de forma habitual.

Por tal razón, es fundamental promover los hábitos de vida saludables en los servidores de Atenea, específicamente en la realización de ejercicio, lo que permita el mejoramiento y conservación de su salud.

- Frecuencia con la que practica ejercicio:



Gráfica 16: Frecuencia con la que practica ejercicio. Julio 2022.

Acorde con la gráfica N° 16, el 41% de servidores informó nunca haber practicado ejercicio en los últimos 3 meses, un 29% reportó practicar ejercicio menos de tres veces por semana, otro 25% manifestó ser más constante al practicar ejercicio tres veces por semana y un 4% respondió realizar ejercicio diariamente.

En concordancia con el ítem anterior, desde el plan de bienestar se promoverá el ejercicio como un hábito de vida saludable, implementando el programa de pausas activas al interior de la Agencia como una forma de incentivarlo, el propósito es contrarrestar el sedentarismo propio de las actividades administrativas, lo que ayudará a disminuir la postura sedente de los trabajadores.

Esto aumenta la productividad de los servidores, al contribuir en el mejoramiento y mantenimiento del estado de salud de los trabajadores reduce el ausentismo, así como favorece el bien estar de los trabajadores en sus entornos laborales, al sentirse más activados físicamente.

- Hábito de fumar:



Gráfica 17: Hábito de fumar. Julio 2022.

Con respecto a los resultados presentados en la gráfica N° 17, el 75% de los servidores que participaron en la encuesta manifestaron no tener el hábito de fumar, otro 16% indicó fumar algunas veces y un 8% reportó tener dicho hábito en su rutina diaria.

En consecuencia, es necesario promover los hábitos de vida saludables en la Agencia, haciendo énfasis en la importancia de hacer uso del autocuidado como principal herramienta en la conservación de la salud respiratoria y la salud sistémica, ya que el consumo de tabaco conlleva a la absorción de sustancias nocivas y toxinas en el organismo que pueden desencadenar enfermedades de tipo mayor como la bronquitis crónica, la enfisema pulmonar, la hipertensión arterial y en los casos más graves, el cáncer de pulmón.

Desde el programa de bienestar se promoverá el cuidado del cuerpo mediante campañas y talleres para la adopción del autocuidado, así como el manejo de la ansiedad y el estrés como una forma de evitar que los servidores consuman tabaco o en su defecto el vapeador el cual acarrea los mismos efectos secundarios.

- Hábito de consumir licor:



Gráfica 18: Hábito de consumir licor. Julio 2022.

Respecto a los resultados evidenciados en la gráfica N° 18, el 54% de los servidores que participaron de la encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico reportó no tener el hábito de consumir licor, el 45% informó consumir licor algunas veces.

Teniendo en cuenta, que con el tiempo el consumo permanente de licor puede dar lugar a enfermedades como la presión arterial alta, la enfermedad cardíaca, problemas digestivos y afectación severa en hígado y páncreas, es necesario desde el programa de bienestar laboral adelantar programas de sensibilización y fortalecimiento del autocuidado, donde se promueva la alimentación saludable, el no consumo de licor y su reemplazo por rutinas diarias de ejercicio.

- Alimentación balanceada



Gráfica 19: Alimentación balanceada. Julio 2022.

Con respecto a la gráfica N° 19, el 41% de los servidores que participaron en la encuesta de necesidades de bienestar y perfil sociodemográfico indicaron que mantienen una dieta balanceada en su vida cotidiana, un 37% de los trabajadores informó tener una dieta balanceada algunas veces, y un 20% reportó no llevar una adecuada alimentación.

En consecuencia, desde el plan de bienestar es necesario adelantar talleres de alimentación saludable, promover la dieta balanceada en sus actividades diarias, y sensibilizar sobre el cuidado de la salud física y emocional.

- Promedio de horas de sueño:



Gráfica 20: Promedio de horas de sueño. Julio 2022.

En concordancia con los resultados presentados en la gráfica N° 20, el 75% de los servidores respondió que duerme un promedio de 4 a 6 horas diarias, mientras que un 25% informó que su descanso nocturno es de 7 a 9 horas.

Teniendo en cuenta que el dormir le da al cuerpo el tiempo suficiente para reponer la energía gastada durante el día, y el reinicio del cerebro y el mejoramiento de la sinapsis cerebral, situación que incrementa la sensación de bien sentir y bien estar en los servidores, que mejora su estado de ánimo y temperamento, ayudando a que se tenga mejor relación con las otras personas; es necesario desde el programa de bienestar adelantar las actividades necesarias para promover en los trabajadores el descanso reparador.

El tiempo de horas adecuado para el descanso corresponde a 7 o más horas para evitar la aparición de enfermedades cardio metabólicas, reduce el riesgo de sufrir de hipertensión, diabetes, así como problemas de salud mental como ansiedad y depresión.

5.2 Encuesta de medición del riesgo psicosocial:

En la vigencia 2022 se adelantó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en los servidores con más de seis (06) meses de servicio en la Agencia. Esta medición, se realizó cumpliendo los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo acorde con lo establecido en la Resolución 2764/2022.

Lo anterior, teniendo en cuenta que los factores de riesgos psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas que se sostienen en la Agencia.

Respecto a las condiciones intralaborales, estas hacen referencia a las características del trabajo que influyen en la salud y bienestar de los servidores como las demandas propias del trabajo, el control que la persona tenga sobre el trabajo que ejecuta, el liderazgo que se ejerce sobre las personas y en general las relaciones laborales.

En lo concerniente a las condiciones extralaborales, estas hacen referencia a los aspectos del entorno familiar, social y económico del servidor.

Y finalmente, lo relacionado a condiciones individuales, se refiere a los rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento del individuo e incluso sus condiciones particulares de salud física y mental.

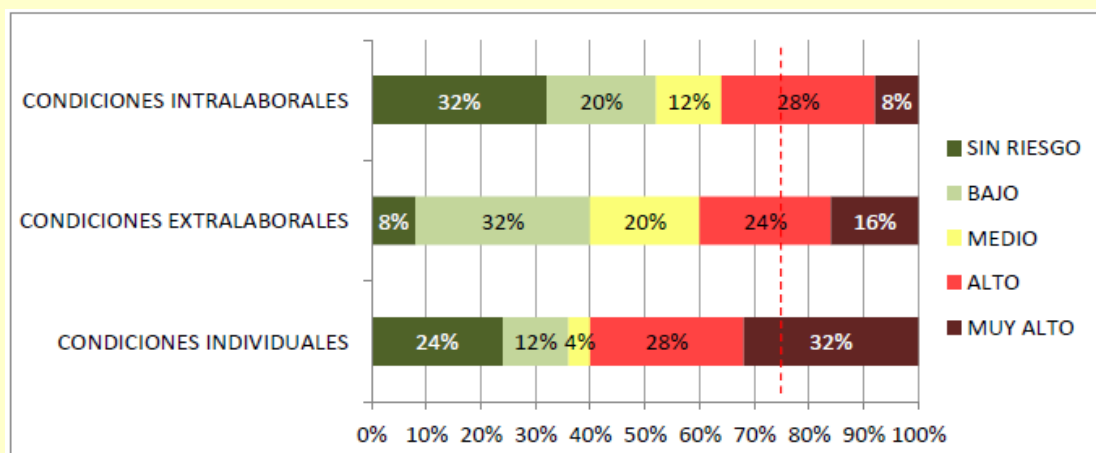
Así mismo, esta medición se adelanta en dos poblaciones organizacionales, según el empleo o cargo en el que se encuentran ubicados:

-Los cargos tipo A, donde se ubican aquellos cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. También, corresponde a los profesionales que ocupan cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía.

-Los cargos tipo B, donde se ubican aquellos cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular con actividad laboral guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Así mismo, corresponde a cargos de operarios donde no se requieren conocimientos especiales pues se siguen instrucciones precisas de un superior.

Para el caso particular de Atenea, se evaluaron ambos cargos, tanto tipo A como tipo B.

Acorde con dicha medición, se obtuvo lo siguiente según el riesgo intralaboral, extralaboral y factores individuales a nivel general:

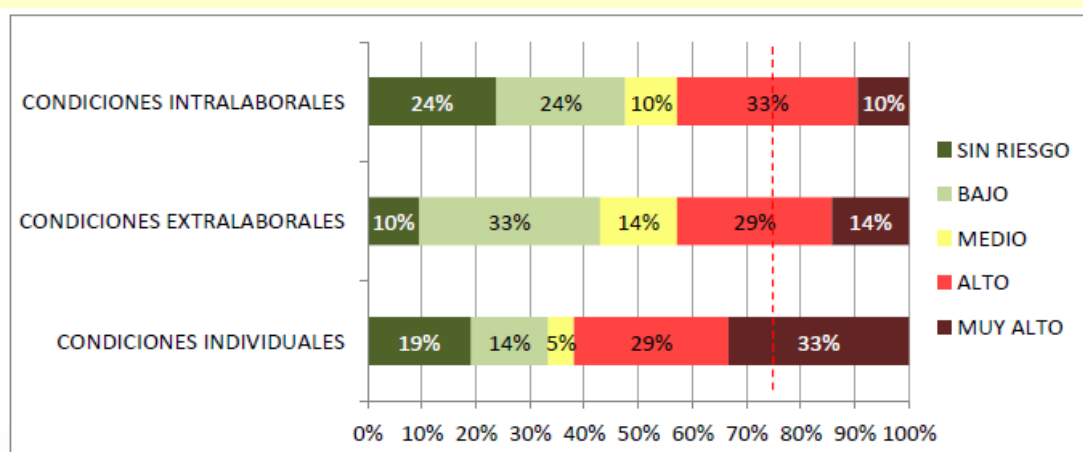


Gráfica 21: Percepción general del riesgo por factor. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.

Teniendo en cuenta la distribución del 100% de los participantes en la evaluación, los colaboradores que se perciben en niveles de riesgo alto y muy alto en cada condición corresponden a:

- Condiciones intralaborales un 36%
- Condiciones extralaborales un 40%
- Condiciones individuales un 60%

A continuación, se presentan las gráficas de las tres condiciones Forma A:



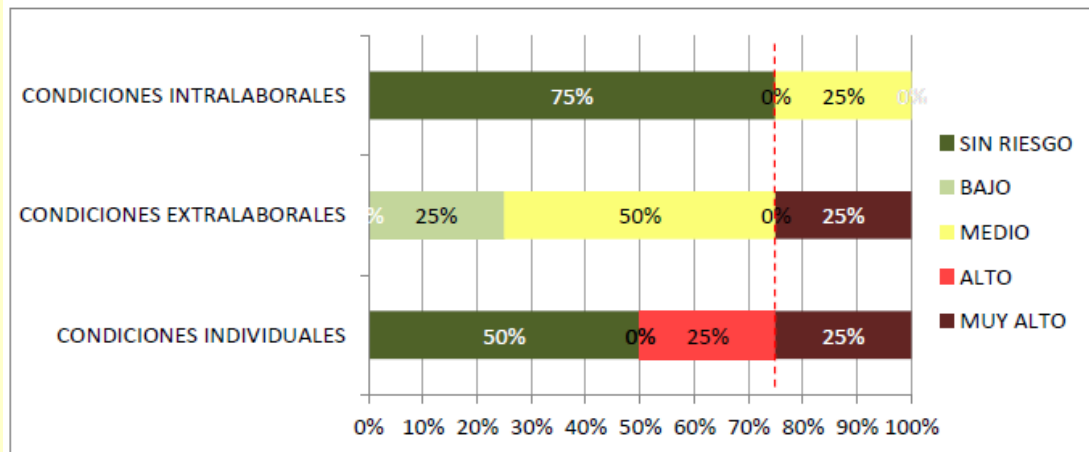
Gráfica 22: Percepción del riesgo empleos tipo A. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.

Para los participantes con de la Forma A los porcentajes encontrados para quienes se encuentran en nivel de riesgo alto y muy alto es:

- Condiciones intralaborales un 43%

- Condiciones extralaborales un 43%
- Condiciones individuales un 62%

A continuación, se presentan las gráficas de las tres condiciones Forma B:

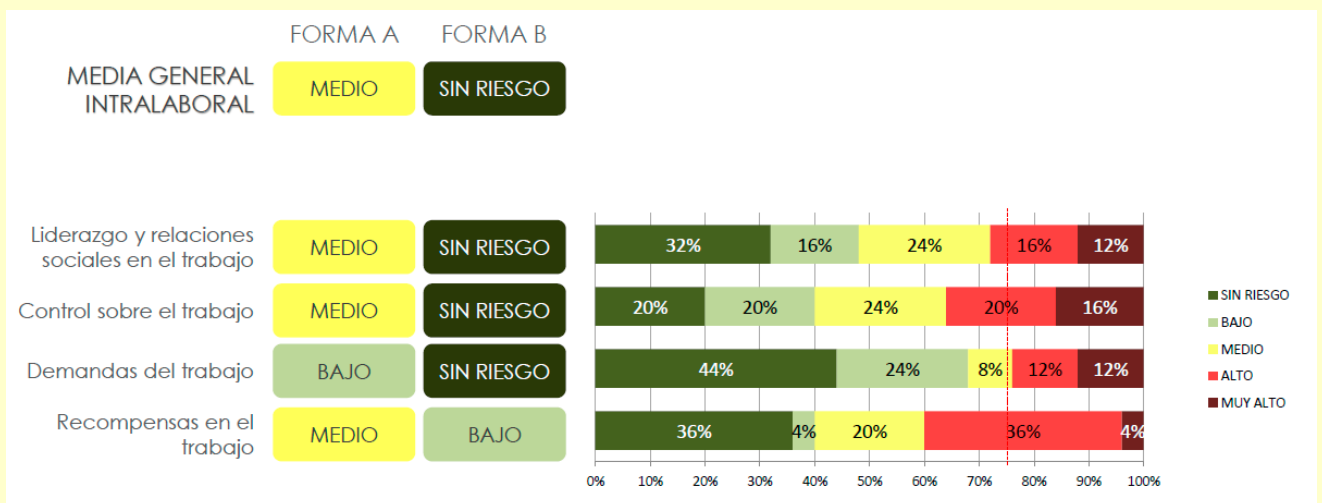


Gráfica 23: Percepción del riesgo empleos tipo B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.

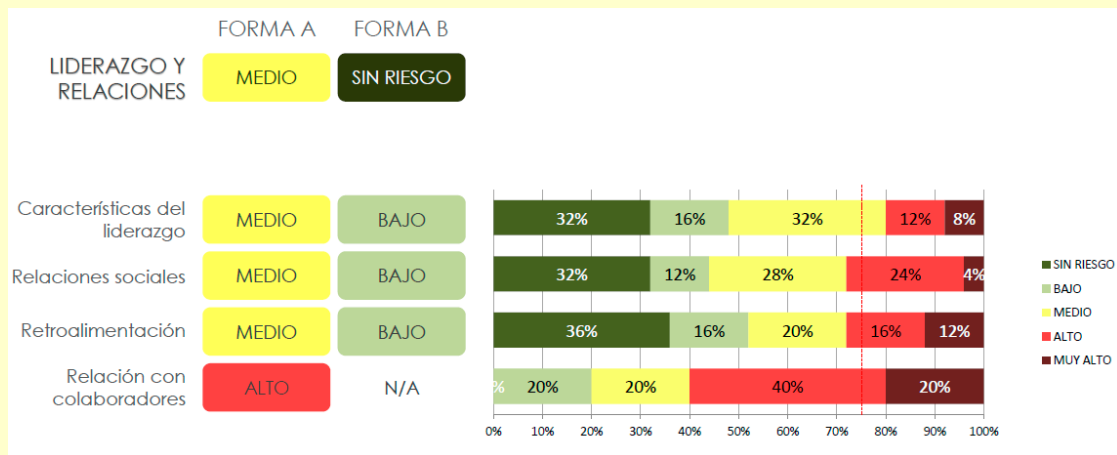
Para los participantes con de la Forma B los porcentajes encontrados para quienes se encuentran en nivel de riesgo alto y muy alto es:

- Condiciones intralaborales un 0%
- Condiciones extralaborales un 25%
- Condiciones individuales un 50%

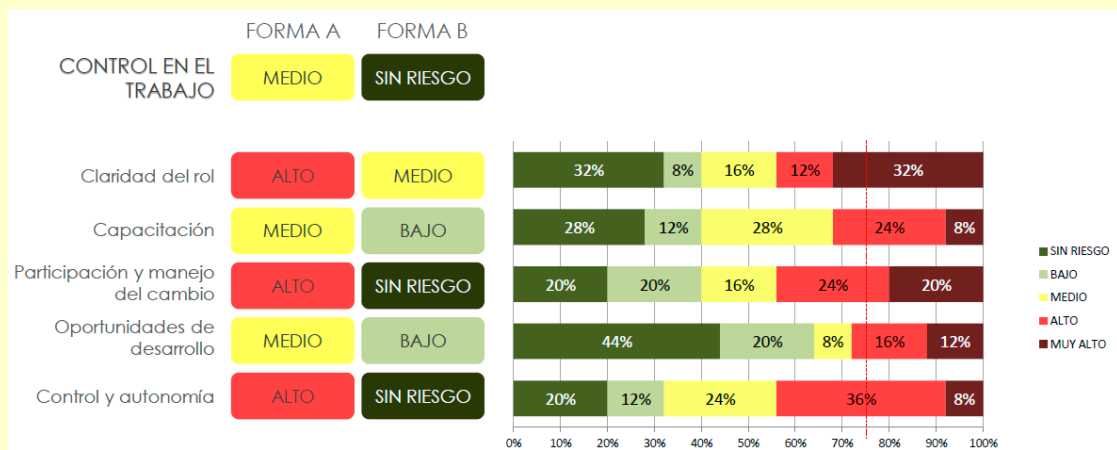
Así mismo, a continuación, se presenta el nivel de riesgo comparando los resultados de la forma A y B:



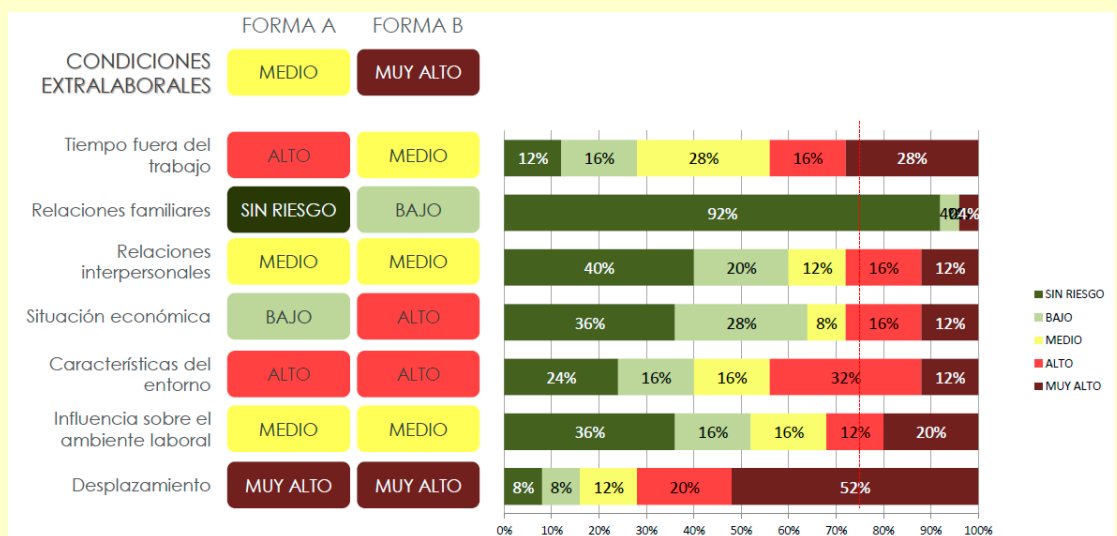
Gráfica 24: Comparación respuestas acorde al riesgo psicosocial empleos tipo A y B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.



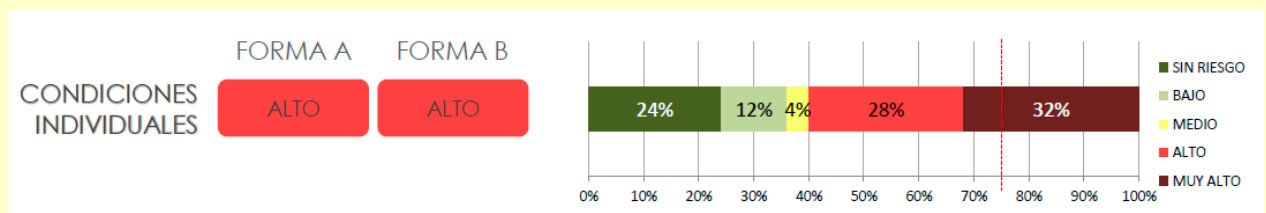
Gráfica 25: Comparación respuestas acorde al liderazgo y relaciones empleos tipo A y B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.



Gráfica 26: Comparación respuestas acorde al control en el trabajo empleos tipo A y B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.



Gráfica 27: Comparación factores extralaborales empleos tipo A y B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.



Gráfica 28: Comparación condiciones individuales empleos tipo A y B. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.

Acorde con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en los factores intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, desde el plan de bienestar debe implementarse las acciones necesarias para el mejoramiento de estos, desde las dimensiones así:

INTERVENCIÓN SUGERIDA	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar con líderes para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo Fortalecer la comunicación de los colaboradores al interior de la empresa Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática) Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño Validar las necesidades de formación técnica Trabajar en la comunicación organizacional de la compañía y la gestión del cambio Validar el desarrollo de las personas y uso de habilidades y destrezas
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Validar las condiciones de los puestos de trabajo frente a las mediciones ambientales Validar la gestión de la demanda emocional en los colaboradores Validar las demandas cuantitativas Validar la consistencia del rol
Recompensas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las condiciones de reconocimiento al colaborador Fomentar de la calidad de vida laboral
Extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés Fomento de estilos de vida saludables Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Tabla 1: Intervención sugerida por equipo de psicólogos a cargo de la medición. Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 25 noviembre 2022.

🔔 Nota: Los resultados particulares se encuentran en el informe específico anexo al presente (Anexo 1).

5.3 Encuesta de percepción de clima organizacional:

En la vigencia 2022 se adelantó la encuesta con los servidores que llevaban a la fecha más de seis (06) meses de servicio en la Agencia, con el propósito de evaluar las percepciones y significados compartidos acerca de las políticas, prácticas y procesos que estaban experimentando los integrantes de la entidad y que dan evidencia del estado del Clima Organizacional durante la primera vigencia de funcionamiento de Atenea.

Los ítems evaluados en la encuesta de clima son los siguientes:

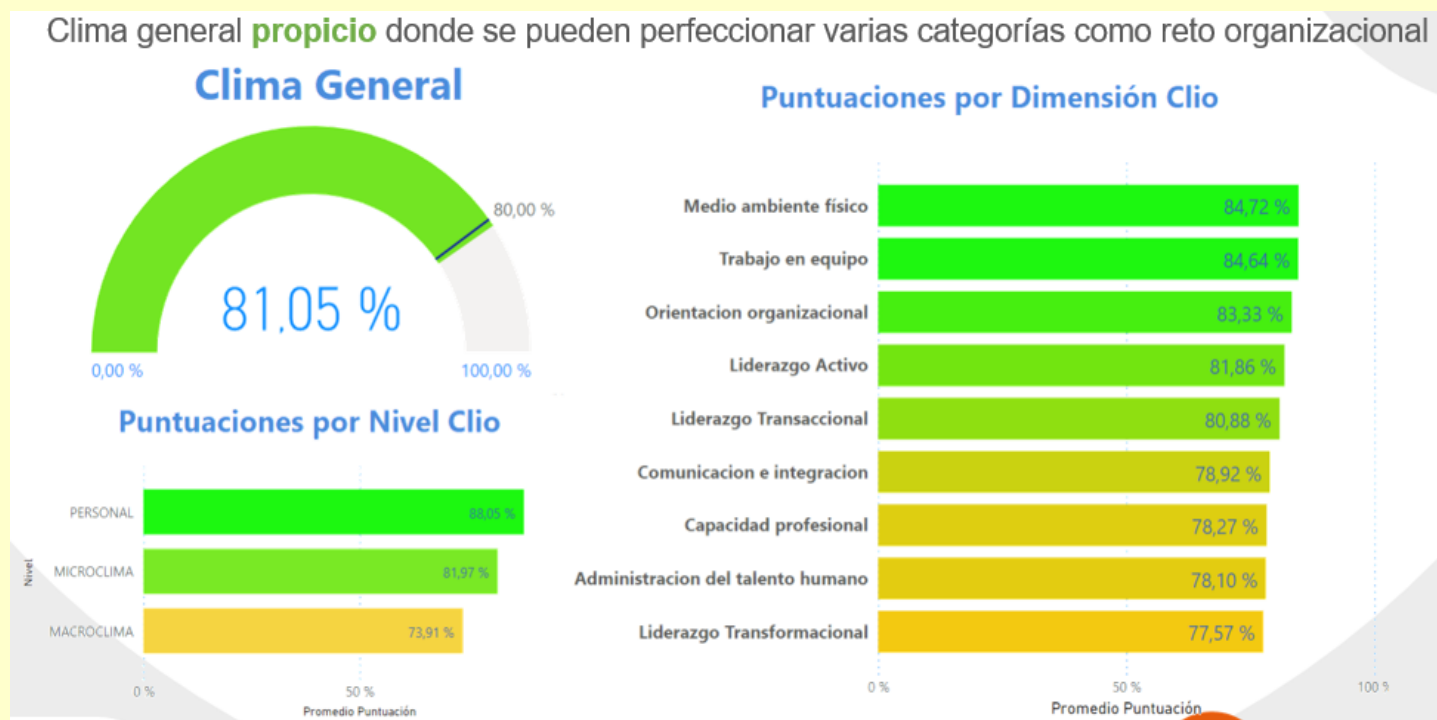
- **Macroclima:** correspondiente a las percepciones de los servidores de la entidad en su imagen conjunta.
- **Microclima:** correspondiente a las percepciones del servidor frente a su equipo de trabajo y a la interacción de su grupo con otros equipos.
- **Clima personal:** correspondiente a las percepciones del servidor en cuanto a su proceder individual dentro de la entidad.

Así mismo, las dimensiones evaluadas fueron:

- **Orientación organizacional:** Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- **Administración del talento humano:** Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Trabajo en equipo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

- Medio ambiente físico: Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- Estilos de Dirección: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Dentro de los estilos de liderazgo se encuentran:
 - Liderazgo Transaccional: Líder que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.
 - Liderazgo Activo: Líder cercano que acompaña y se involucra en las actividades del equipo
 - Liderazgo Transformacional: Líder que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos

Con base en lo anterior, una vez analizados los cuadernillos de la encuesta diligenciados por los servidores, se llegaron a los siguientes resultados:



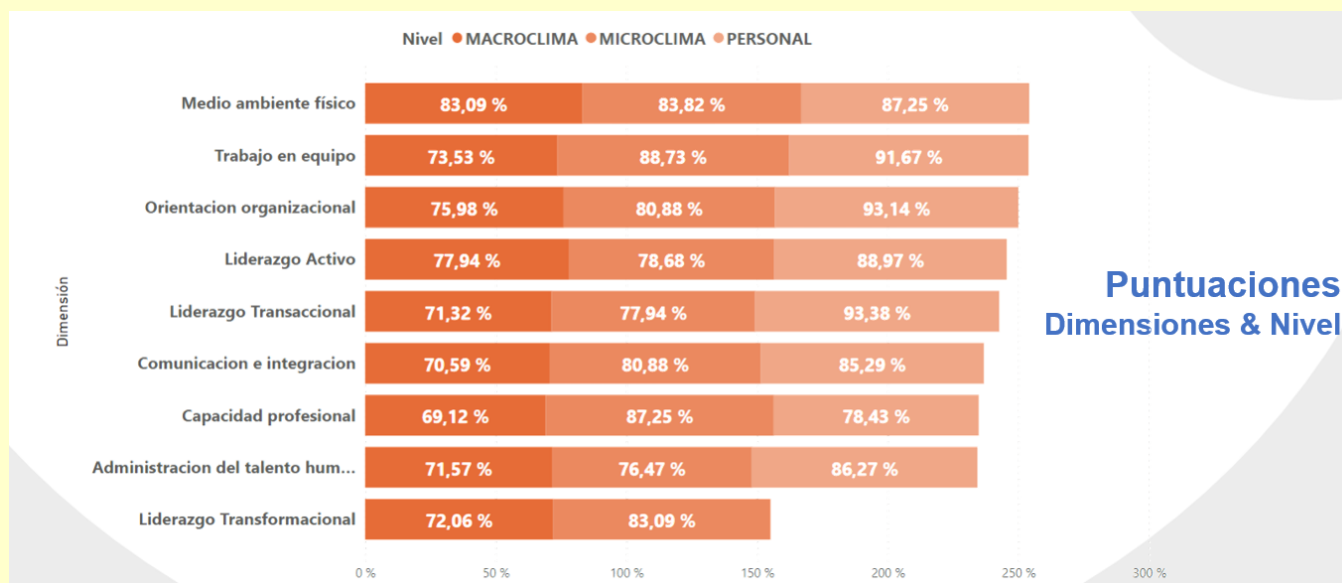
Gráfica 29: Resultado general por dimensiones. Informe de evaluación clima organizacional. 25 noviembre 2022.

Puntuaciones desglosadas por Dimensión y Nivel en Clima

Nivel	Global	Dimensión	MACROCLIMA	MICROCLIMA	PERSONAL
MACROCLIMA	73,91 % !	Administracion del talento humano	71,57 % !	76,47 % !	86,27 % ✓
MICROCLIMA	81,97 % ✓	Capacidad profesional	69,12 % !	87,25 % ✓	78,43 % !
PERSONAL	88,05 % ✓	Comunicacion e integracion	70,59 % !	80,88 % ✓	85,29 % ✓
		Liderazgo Activo	77,94 % !	78,68 % !	88,97 % ✓
		Liderazgo Transaccional	71,32 % !	77,94 % !	93,38 % ✓
		Liderazgo Transformacional	72,06 % !	83,09 % ✓	
		Medio ambiente físico	83,09 % ✓	83,82 % ✓	87,25 % ✓
		Orientacion organizacional	75,98 % !	80,88 % ✓	93,14 % ✓
		Trabajo en equipo	73,53 % !	88,73 % ✓	91,67 % ✓

Se debe priorizar la intervención en las dimensiones de Capacidad profesional Comunicación e integración, en los procesos de administración del talento humano y en los estilos de liderazgo (Transaccional, Activo y transformacional) aplicadas al funcionamiento de la entidad como un todo.

Gráfica 30: Resultado específico por dimensiones. Informe de evaluación clima organizacional. 25 noviembre 2022.



Gráfica 31: Resultado específico por dimensiones. Informe de evaluación clima organizacional. 25 noviembre 2022.



Gráfica 32: Resultado índices de posicionamiento. Informe de evaluación clima organizacional. 25 noviembre 2022.

Con base en los resultados anteriores, se puede concluir que, desde el plan de bienestar en materia de clima organizacional, se debe trabajar en contribuir al mejoramiento de los siguientes ítems:

-Las percepciones de los servidores de la entidad respecto a la baja puntuación otorgada en Liderazgo transformacional, administración del talento humano, capacidad profesional y comunicación e integración.

- Las percepciones de los servidores de la entidad respecto al clima general y el clima personal, toda vez que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima, que la del área o dependencia a la que pertenece o la gestión de la entidad por sí misma.

5.4 Encuesta de medición de cultura organizacional:

La cultura de un grupo puede ser definida como un patrón de suposiciones básicas compartidas y aprendidas por un grupo a medida que soluciona sus problemas de adaptación externa y adaptación interna, que ha funcionado suficientemente bien para ser considerada válida y, por lo tanto, es enseñada a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas (*Schein, 2010*).

Con el propósito de identificar los elementos principales de la cultura organizacional vivenciada en el primer año de funcionamiento de la Agencia, en la vigencia 2022 se adelantó la encuesta de percepción de la cultura empresarial con los servidores que llevaban a la fecha más de seis (06) meses de servicio en la Atenea, con el propósito de evaluar las percepciones y significados compartidos acerca de las políticas, prácticas y procesos que estaban experimentando los integrantes de la entidad y que dan evidencia del estado del Clima Organizacional durante la primera vigencia de funcionamiento de Atenea.

Los ítems evaluados en la encuesta de cultura organizacional son los siguientes:

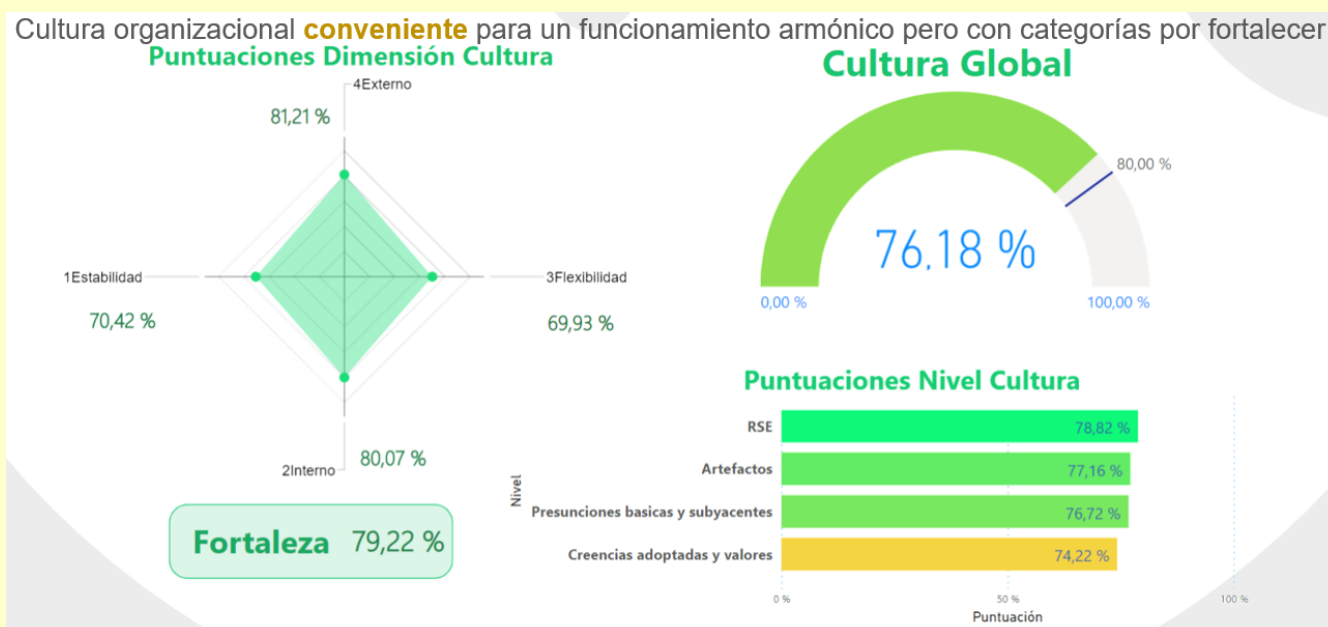
- Niveles de evaluación: Están compuesto por los temas
 - Artefactos: corresponde a productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos, estilo corporizado.
 - Creencias adoptadas y valores: corresponde a creencias y valores promulgadas por los fundadores o líderes.
 - Presunciones básicas y subyacentes: corresponde a la implementación de creencias y valores en las labores desarrolladas.
 - Responsabilidad Social Empresarial: Compromiso de la entidad con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente.

- Dimensiones de evaluación: Están compuestas por los temas
 - Interno: La entidad mantiene procesos que promueven el bienestar de los miembros, con un ambiente de colaboración. Hay especial reconocimiento por el trabajo en equipo y por los logros dentro de la organización (ascensos, metas, etc.)
 - Externo: La entidad mantiene procesos que promueven el bienestar de los miembros, con un ambiente de colaboración. Hay especial reconocimiento por el trabajo en equipo y por los logros dentro de la organización (ascensos, metas, etc.).
 - Flexibilidad: Entidades caracterizadas por promover la toma de riesgos sobre los procesos que realiza. Hay reconocimiento de la capacidad individual para la solución de problemas.

-Estabilidad: Entidades caracterizadas por mantener procesos burocráticos, jerárquicos que buscan controlar todos los procesos que se realizan en la entidad.

-Fortaleza: Este factor permite conocer la fortaleza de la cultura en la entidad, comprendida como la estabilidad en el tiempo, la profundidad de esquemas mentales, la amplitud de la cultura en los distintos procesos de la entidad y la integración de la cultura en los rituales, clima, valores y comportamientos.

Con base en lo anterior, una vez analizados los cuadernillos de la encuesta diligenciados por los servidores, se llegaron a los siguientes resultados:



Gráfica 33: Resultado general por dimensiones. Informe de evaluación cultura organizacional. 25 noviembre 2022.

Puntuaciones Dimensión desglosada por Nivel y Dimensión en Cultura

Dimensión	Artefactos	Creencias adoptadas y valores	Presunciones basicas y subyacentes	RSE
1Estabilidad	64,71 % !	67,65 % !	78,92 % !	
2Interno	82,35 % ✓	78,43 % !	79,41 % !	
3Flexibilidad	74,02 % !	68,14 % !	67,65 % !	
4Externo	84,31 % ✓	78,43 % !	80,88 % ✓	
Fortaleza	80,39 % ✓	78,43 % !		78,82 % !

Gráfica 34: Resultado específico por dimensiones. Informe de evaluación cultura organizacional. 25 noviembre 2022.

Con base en los resultados anteriores, se puede concluir que, desde el plan de bienestar en materia de cultura organizacional, se debe trabajar en contribuir al mejoramiento de los siguientes ítems:

- Se debe priorizar la intervención en las creencias y valores promulgadas por los líderes y su implementación, especialmente en los procesos jerárquicos que buscan controlar todos los procesos que se realizan en la entidad y la toma de riesgos sobre los procesos que realiza, dando reconocimiento de la capacidad individual para la solución de problemas. Así mismo, se debe evaluar los productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos y estilo corporizado que son base en la entidad.

- Las personas de género femenino tienen a percibir un clima y cultura más bajo, en comparación con las personas de género masculino. Se es importante revisar cómo los estereotipos y/o discriminación por género pueden generar falta de equidad dentro de la entidad.

- Promover espacios de formación para líderes, enfocados en la comunicación, conocimiento del potencial como líder, tipo de personalidad propia y de sus colaboradores, que les permita tener mayores herramientas para la delegación, direccionamiento y motivación de los integrantes de su equipo de trabajo.


- Promover el trabajo en equipo como valor principal desde la cooperación, comprensión y empatía.

- Promover actividades lúdicas en las que se ponga en práctica los objetivos de la entidad, no solo como conocimiento memorizado, sino práctico que beneficie la interiorización y sentido de pertenencia.

- Promover la creación e implementación de canales de comunicación activos y su uso por parte de los funcionarios.

- Programar talleres formativos para los servidores en temas de estabilidad emocional, inteligencia social, empatía, comunicación asertiva y salud emocional.

- Realizar sesiones de intervención como: Talleres de gestión del tiempo - Talleres de Planeación Estratégica - Talleres de derechos humanos.

 Nota: Los resultados particulares se encuentran en el informe específico anexo al presente (Anexo 2).

6. Programas de Bienestar Laboral e incentivos:

6.1 Calidad de vida laboral: orientado a fortalecer y mantener las adecuadas condiciones de equilibrio laboral, familiar y personal de los servidores, mediante actividades de reconocimiento, integración laboral, salario emocional, desarrollo personal, profesional y organizacional. Está conformado por los siguientes ejes:

- **Eje uno (1) equilibrio psicosocial:** dentro del cual se fortalecerá la adaptación laboral frente al cambio, y se promoverá el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar; a partir de las siguientes actividades por dimensión:

-Liderazgo y relaciones sociales: Se adelantarán talleres de liderazgo transformacional para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo, fortalecer la comunicación de los colaboradores, fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática), así como fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

-Control sobre el trabajo: se trabajará en conjunto con la oficina asesora de comunicaciones para fortalecer la comunicación organizacional desde la cual se adelantará la publicación de los roles, responsabilidades y alcance frente al liderazgo de los procesos internos, mediante videos institucionales bajo el modelo de web serie.

-Demandas del trabajo: se reforzará el equilibrio entre la vida personal y familiar, desde la articulación con los programas de teletrabajo, adopción de la política de desconexión laboral, movilidad segura, así como la continuidad del horario flexible en la Agencia y del descanso compensado en las celebraciones de semana santa, y fin de año.

-Recompensas del trabajo: Se adelantarán actividades de reconocimiento a los equipos de trabajo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a los colaboradores que los integran desde el aporte y el valor de su talento para el grupo al que pertenece. Se otorgarán días de permiso remunerado para situaciones especiales como parte del salario emocional.

- **Eje dos (2) salud mental:** relacionado con el bienestar otorgado en las labores diarias que permite contrarrestar el estrés propio de las tareas, y que conlleva a espacios positivos y agradables; a partir de las siguientes actividades por dimensión:

-Factores extralaborales: se promoverá la participación de los servidores en las actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital desarrolladas en el numeral 3 del Plan Distrital de Bienestar 2023.

-Factores intralaborales: realización de actividades de integración para la promoción del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el manejo del tiempo libre (amor y amistad, Halloween, novenas, cierre de gestión).

-Condiciones individuales: se adelantarán talleres para el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés, fomento de estilos de vida saludables, y para la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

6.2 Protección y servicios sociales: enfocado a dar respuesta a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje del servidor y su familia. Está conformado por los siguientes ejes:

- **Eje tres (3) convivencia social:** en el que se implementarán actividades para promover la inclusión, diversidad, equidad y representatividad en la organización. Mediante las siguientes actividades:

-Mes de la equidad de género: promoción de la igualdad de los seres humanos sin discriminar por orientación de género (cisgénero, transgénero, no binario) a través de actividades de sensibilización y conmemoración del día internacional de la mujer, día del hombre y el día de reconocimiento a la diferencia.

-Mes del buen trato: promoción de la sana convivencia a partir de actividades de sensibilización donde se hable de manejo del tono de la voz en ponencias, el adecuado uso de las palabras y su efecto en el cuidado de la dignidad del otro, la expresión no verbal y empatía por el otro.

-Mes del servidor público: donde se adelantará el reconocimiento a la labor de los servidores que hacen parte de la Agencia mediante un evento de integración institucional.

-Mes de la sana convivencia: se adelantarán actividades para favorecer el trabajo en equipo desde talleres vivenciales y de resolución de conflictos.

-Club de la sala amiga de la familia lactante: acompañamiento a las madres gestantes vinculadas con Atenea, mediante la realización de talleres de maternidad en la etapa prenatal, post nacimiento y etapa lactante.

-Día de la familia: conmemoración de día de la familia en articulación con la Caja de Compensación Familiar.

- **Eje cuatro (4) alianzas interinstitucionales:** mediante la participación en las actividades ofertadas por las entidades de Bogotá Distrito Capital. Así mismo, se adelantarán las siguientes actividades:

-Feria de servicios: convocatoria a entidades prestadoras de servicios bancarios, educación, de salud, turismo y vivienda para apoyo al servidor y su familia.

-Actividades deportivas: participación de los encuentros deportivos promocionados por el distrito donde se promueva la integración de los servidores que quieran representar a la Agencia.

- **Eje cinco (5) transformación digital:** mediante la creación de una cultura digital para el bienestar, así como el mantenimiento de una analítica de datos.

6.3 Programa de incentivos laborales: enfocado a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, se articula a la Evaluación del Desempeño Laboral, para identificar los servidores de libre nombramiento y remoción con una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad en el cumplimiento de los acuerdos de gestión establecidos y la integración y resultados alcanzados en sus equipos de trabajo. Lo anterior, a partir de las siguientes actividades:

- Premiación al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad acorde con el desempeño laboral alcanzado y el liderazgo empoderador y transformador ejercido con su equipo.
- Divulgación sobre los incentivos que se otorgan a los mejores equipos de trabajo mediante la comunicación y motivación a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Agencia para que adelanten proyectos institucionales que puedan postular para las premiaciones del año 2024.

7. Evaluación y seguimiento:

Las actividades relacionadas con los programas de bienestar laboral serán verificadas mediante las evidencias definidas para su registro así:

7.1 Registros: Informe de la actividad, listas de asistencia y encuesta de satisfacción.

7.2 Indicadores: La evaluación del programa se adelantará mediante los indicadores de cumplimiento e impacto.

ÍNDICADOR DE CUMPLIMIENTO

FORMULA	Actividades Ejecutadas * 100 / Actividades Programadas
---------	--

ÍNDICADOR DE IMPACTO

Se adelantará una nueva medición del clima y la cultura organizacional, así como del riesgo psicosocial, las cuales se espera que posterior a la implementación del presente plan, presenten una mejoría en sus resultados.

7.3 Encuesta post: En la vigencia de 2022 se adelantó la encuesta pre mediante la cual se obtuvo el insumo necesario para la creación del presente plan de intervención. Al finalizar la vigencia 2023, se adelantará la encuesta post para conocer el interés y la respuesta a las necesidades presentadas por los servidores.

Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	4/01/2022	Creación del Plan de Bienestar Laboral Atenea.
2	17/01/2023	Actualización del Plan de Bienestar bajo la estrategia denominada: "Conectándonos con equilibrio" para la vigencia 2023.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Ana María Cardona García Profesional Especializado 222-03 Subgerencia de Gestión Administrativa	Andri Marcell Osorio Betancourt Abogada contratista Subgerencia Gestión Administrativa Mónica María Cabra Bautista Subgerente Subgerencia Gestión Administrativa	Angélica María Acuña Porras Gerente Gerencia de Gestión Corporativa Comité de Gestión y Desempeño 27 enero 2023