

 <p>ATENEA AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA</p>	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 1 de 19

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025



ATENEA FLORECE CON BONDAD

**GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 2 de 19

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO GENERAL:	5
2. ALCANCE:	5
3. DEFINICIONES:	6
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:	8
5. DESARROLLO:	9
6. ANEXOS:	19
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	19
8. RELACIÓN DE FORMATOS:	19
9. CONTROL DE CAMBIOS:	19

PÚBLICA

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 3 de 19

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 laboral e incentivos institucionales para la vigencia 2025, con base en el proceso de acompañamiento y promoción del autocuidado de los servidores públicos, establecido en cada uno de los planes proyectados en cada vigencia, el cual ha presentado una evolución al interior de la Agencia así:

- Plan “Gente feliz, gente productiva” 2022. La estrategia para este plan en la vigencia 2022 tenía como objetivo verificar, identificar y reconocer qué les generaba valor a los servidores públicos de la Agencia Atenea, ya que, en la medida en que los servidores se sintieran felices, podían servir con mayor dedicación en la construcción de las bases de la Agencia, bases sólidas orientadas a la productividad y efectividad en la gestión de las necesidades de la Ciudad Capital. Acorde con los resultados de la encuesta de necesidades que se adelantó a finales de dicho año, se pudo identificar que a los servidores públicos de la Agencia les generaba valor el reconocimiento individual; así como contar con espacios de conexión consigo mismos y con su familia.
- Plan “Conectándonos con Equilibrio” 2023. Es así, como surge el plan de Bienestar 2023 mediante el cual, se adelantaron acciones de reconocimiento a la contribución individual de los servidores y de conexión al interior de los equipos de trabajo, fortaleciendo así, la sinergia entre las dependencias y procesos de la Agencia. Lo anterior, mediante la generación de espacios de interacción entre las diferentes áreas, de identificación de aquellos aspectos necesarios para reforzar o fortalecer en los equipos de trabajo y también en los diferentes niveles de los empleos, con el diferente alcance que tienen en las metas institucionales; al tiempo, que se promovió el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- Plan “Todos somos Atenea” 2024. En consecuencia y acorde con la encuesta de necesidades adelantada en la vigencia 2023, surge la estrategia del Plan 2024 denominado “Todos somos Atenea”, continuando con la implementación de acciones que favorezcan la integración participativa donde todos los servidores puedan aportar desde sus diferentes saberes y experticia; mediante la construcción de proyectos internos basados en la innovación y cocreación, que sigan generando esa conexión desde el bien estar y el bien sentir. La apropiación del bienestar en la vigencia 2024 evolucionó desde el reconocimiento individual e incluso grupal, al reconocimiento de las diferencias que nos unen, contando con un enfoque diferencial e incluyente.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 4 de 19

En consecuencia, en la Agencia Atenea para la vigencia 2025, se pretende continuar con la evolución del bienestar mediante el cual los servidores públicos continúen apropiándose de su desarrollo integral en sus dimensiones individual, equipo de trabajo, institucional y familia, desde el cumplimiento de los programas que lo componen, los cuales son:

1. Programa de protección y servicios sociales (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2): Enfocado a dar respuesta a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje del empleado y su familia, compuesto por las actividades que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar
- Promoción de programas de vivienda.

2. Programa de calidad de vida laboral (artículo 24, capítulo III, Título II del Decreto 1567 de 1998): 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.

Los anteriores programas, a su vez, están conformados por los siguientes ejes acorde con lo establecido en el Plan del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-:

- **Eje 1 – Equilibrio Psicosocial:** Adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.
- **Eje 2 – Salud mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan.
- **Eje 3 - Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
- **Eje 4 – Transformación digital:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 5 de 19

- **Eje 5 – Identidad y vocación por el servicio público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

1. OBJETIVO GENERAL:

Fomentar en los servidores(as) y en su núcleo familiar, las condiciones y estrategias que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida, propiciando su desarrollo integral, afianzando el sentido de pertenencia con la entidad y contribuyendo a un mejor servicio para la ciudadanía.

1.1 Objetivos Específicos:

- Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores a partir de la realización de actividades basadas en el sentido de pertenencia.
- Crear condiciones favorables de trabajo desde la integración al plan de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el reconocimiento de los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal por medio de las actividades de incentivos.
- Promover el autocuidado integral de los servidores, el buen trato hacia el otro desde el respeto por la diferencia.
- Implementar acciones que generen espacios para el disfrute en familia.

2. ALCANCE:

El presente plan está dirigido a los 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”*.

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.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 6 de 19

3. DEFINICIONES:

- **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.
- **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.
- **Estímulos:** Conforme con la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del DAFP, el sistema de estímulos debe entenderse “como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal”.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Incentivos:** De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben adoptar anualmente el Programa de Incentivos, conformado por incentivos pecuniarios y no

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 7 de 19

pecuniarios, dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción hasta el nivel profesional.

- **Innovación laboral:** corresponde al conjunto de mecanismos y herramientas implementados en la Agencia que contribuyan al bienestar virtual de los servidores públicos.
- **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 múltiple 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.
- **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.
- **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.
- **Productividad Laboral:** Depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, el bienestar y la productividad son directamente proporcionales.
- **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.
- **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.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 8 de 19

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

- 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 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 párrafo 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”.
- 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”.
- 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** 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 que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 9 de 19

5. DESARROLLO:

5.1. Etapa diagnóstica del Plan de Bienestar 2025

El Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales de Atenea cuenta con tres puntos de partida para su formulación en cada vigencia, los cuales, son de obligatoria consulta y cumplimiento a saber:

- **Los objetivos de desarrollo sostenible agenda 2030 establecidos por la ONU.**

De los cuales, se han implementado en el presente plan el ODS No. 3 – Salud y Bienestar; el ODS No. 5 – Igualdad de género, ODS No. 10 – Reducción de las desigualdades, ODS No. 16 – paz, justicia e instituciones sólidas y el ODS No. 17 – Alianzas para lograr los objetivos.

- **El Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública.**

Acorde con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad; los cuales agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible, que son implementados mediante una hoja de ruta en Colombia, definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, por lo que las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a lo anterior, de acuerdo con su misionalidad. Por lo tanto, con base en los los ODS se establecieron los cinco (05) ejes que deben contener los planes de bienestar en el sector público así:

- 1) Eje de equilibrio psicosocial;
- 2) Eje de salud mental;
- 3) Eje de diversidad e inclusión;
- 4) Eje de transformación digital y
- 5) Eje de identidad y vocación por el servicio público.

- **El Plan Distrital de Bienestar del DASCD.**

Acorde con el Plan Distrital de Bienestar definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en concordancia con el plan nacional, los siguientes ejes deben implementarse en las entidades del Distrito Capital, haciendo uso de las siguientes estrategias:

- 1) Eje *Relaciones Interpersonales* con la estrategia del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral (promoviendo la construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros –Caldas- intervención del Clima laboral /ambiente organizacional y juegos deportivos).
- 2) Eje *Estados Mentales Positivos* con la estrategia de bienestar a la carta y 2000 razones de bienestar, y eventos.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 10 de 19

- 3) Eje *propósito de vida* con la estrategia de diseño de vida y brigada emocional.
- 4) Eje *conocimiento de las Fortalezas Propias* con la estrategia de las alianzas del DASCD.

Con el fin de dar cumplimiento a los tres puntos anteriores desde la naturaleza propia de la Agencia, se establecieron tres (03) diagnósticos implementados en el mes de noviembre de la vigencia 2024, por medio de los cuales se comparó lo estipulado en la normatividad legal vigente y las entidades anteriormente descritas, con las necesidades y preferencias reportados por los servidores públicos a saber:

- **Diagnóstico 01: Encuesta Multipropósito de Calidad de Vida laboral -Talento Humano:**

Mediante este diagnóstico, se pudo establecer la conformación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, en lo que concierne a la información sociodemográfica y entorno familiar junto con el social, las necesidades específicas y objetivas de los servidores y sus familias en materia de bienestar, sus hábitos de vida, así como la gestión ambiental.

Fecha de realización: Los días 25 y 26 de noviembre de 2024 como parte de los exámenes ocupacionales periódicos.

- **Diagnóstico 02: Encuentro Presencial de Servidores Provisionales -Comisión de Personal:**

Durante un desayuno presencial, los servidores de planta de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, participaron de un encuentro mediante el cual manifestaron sus percepciones personales respecto a lo que entienden por el bienestar laboral así como los elementos que consideran necesarios fortalecer dentro del plan.

Fecha de realización: 17 de diciembre de 2024

- **Diagnóstico 03: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del Distrito -DASCD:**

Se adelantó la publicación y convocatoria de la encuesta establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, junto con el enlace <https://bienestar.serviciocivil.gov.co/instrumentosmedicion> al cual, los funcionarios de planta y contrato debían ingresar el número de identificación para iniciar el registro. Dicha encuesta, estuvo abierta hasta el 30 de noviembre de la vigencia 2024.

Fecha de realización: 30 de noviembre de 2024

5.2. Resultados de los diagnósticos

5.2.1. Diagnóstico 01: Encuesta Multipropósito de Calidad de Vida laboral - Talento Humano-

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

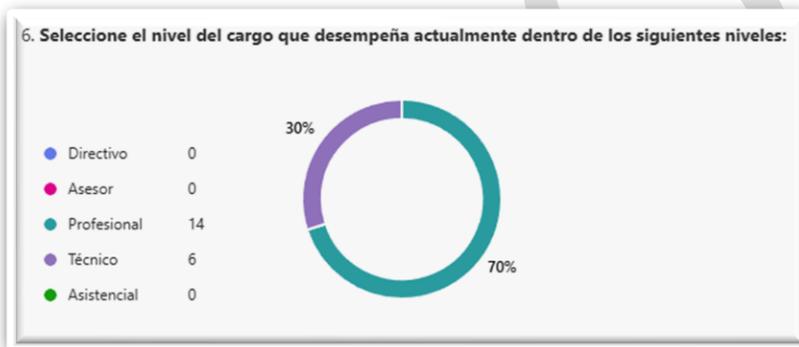
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 11 de 19

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta multipropósito, en relación con el perfil sociodemográfico de la Agencia Atenea.

Resumen de resultados:

- Cierre de la encuesta: miércoles 27 de noviembre de 2024.
- Porcentaje de participación: El 99% de los servidores de planta realizaron la encuesta multipropósito de la Agencia Atenea con registro virtual vía Forms institucional. Un servidor público no pudo participar de la encuesta, por encontrarse, en licencia de luto.
- Nivel del empleo: El 30% de los servidores que contestaron la encuesta corresponden al nivel técnico mientras que el 70% al nivel profesional.



Fuente: Forms Encuesta multipropósito

- Tipo de Vinculación: El 100% de los servidores se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional.



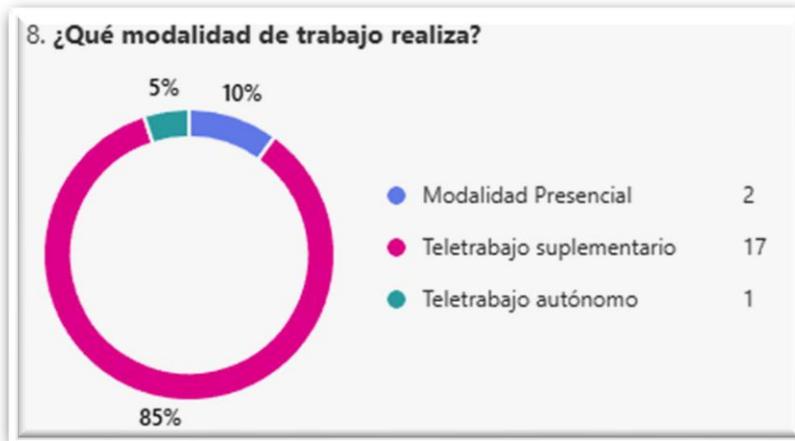
Fuente: Forms Encuesta multipropósito

- Modalidad de Trabajo: El 85% de los encuestados reportó encontrarse en teletrabajo suplementario, un 10% en modalidad presencial y un 5% en teletrabajo autónomo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 12 de 19



Fuente: Forms Encuesta multipropósito

- Jornada Laboral: En cuanto a la jornada en la cual prestan sus servicios los funcionarios, el 55% de los servidores lo hace en una de las opciones de horario flexible, esto es, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., el 40% lo hace en la jornada reglamentaria de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y finalmente, un 5% en otra de las opciones de horario flexible, esto es, de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.



Fuente: Forms Encuesta multipropósito

En cuanto a los resultados orientados a las necesidades de bienestar, a continuación, se presentan los más relevantes:

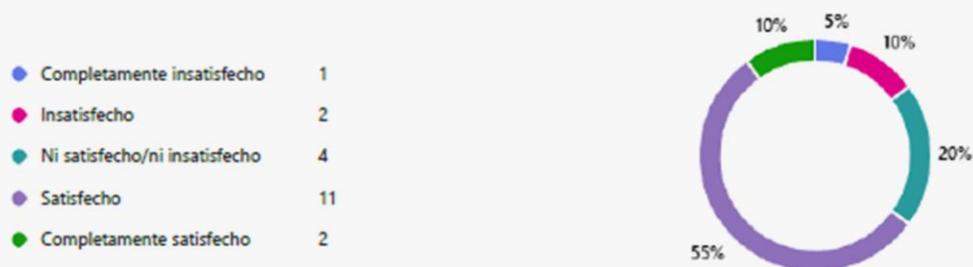
- Satisfacción con el plan de bienestar: En cuanto a la percepción individual de los servidores públicos frente al plan de bienestar laboral, el 65% de los servidores manifestó sentirse satisfecho, y completamente satisfecho, un 20% manifestó sentirse ni satisfecho ni insatisfecho, y un 15% entre insatisfecho y completamente insatisfecho

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 13 de 19

¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con las actividades realizadas del Programa de Bienestar Laboral en la entidad, tales como eventos y campañas de difusión en medios de comunicaciones internas?



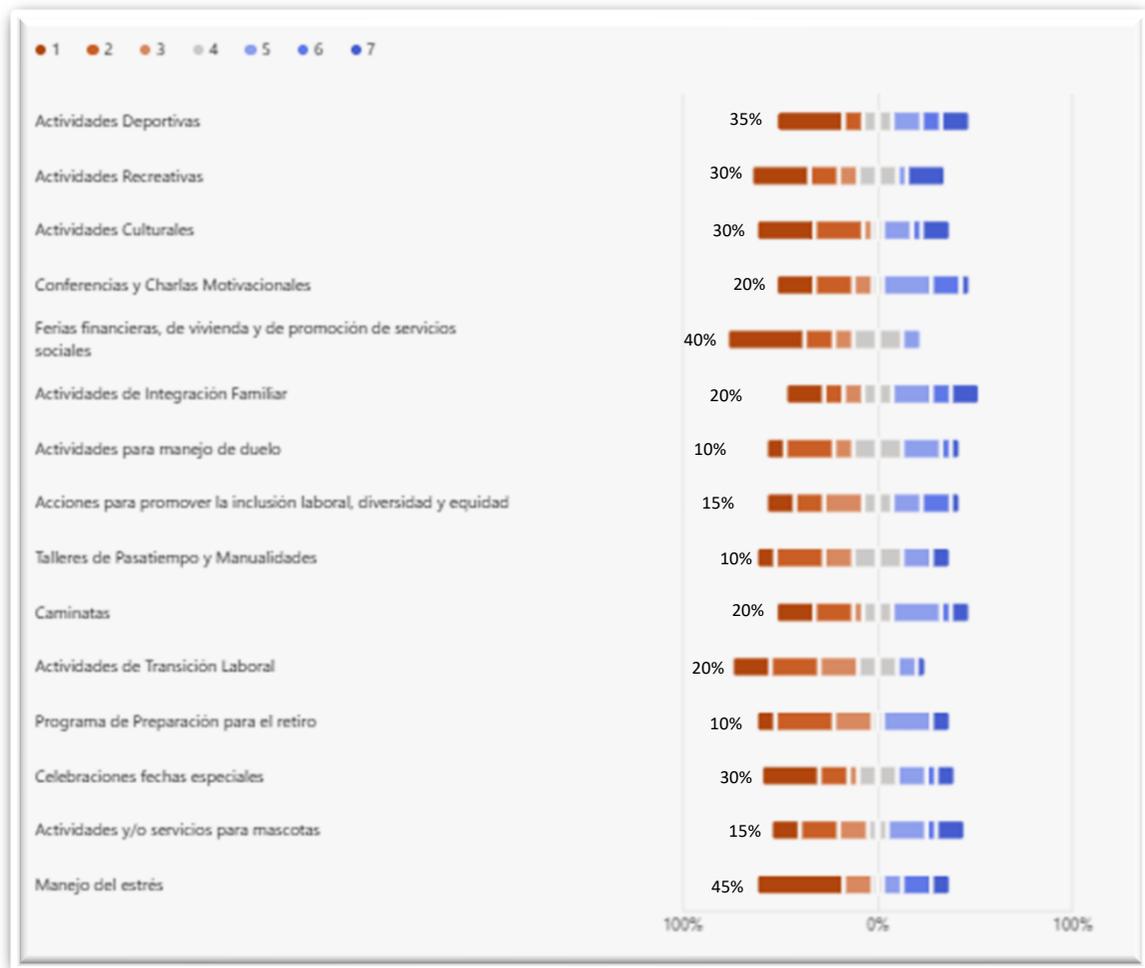
Fuente: Forms Encuesta multipropósito

- **Actividades de interés:** En lo que corresponde a la prioridad que los servidores públicos asignaron a las actividades de bienestar, a continuación, se listan en el orden de importancia asignado:
 - 1) **Manejo del estrés:** El 45% de los encuestados ubicó en el primer puesto las actividades para la prevención y el manejo del estrés.
 - 2) **Ferías de servicios:** el 40% ubicó en primer lugar de interés la realización de ferias con entidades bancarias, de compra de vivienda y demás beneficios para toda la familia.
 - 3) **Actividades deportivas:** el 35% de los servidores que diligenciaron la encuesta, reportaron estar interesados en actividades donde se practiquen deportes.
 - 4) **Actividades recreativas, culturales, y celebraciones de fechas especiales:** El 30% de los servidores públicos de la Agencia Atenea, ubicaron en primer lugar de importancia e interés, a las actividades que representan el ocio, disfrute y reconocimiento del servidor.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 14 de 19



Fuente: Forms Encuesta multipropósito

El detalle de la encuesta se encuentra en el Anexo 1- Resultados Encuesta multipropósito, publicado junto a la documentación de este plan.

En general los resultados de la encuesta sugieren que para la próxima vigencia es prioritario implementar actividades innovadoras enfocadas en el manejo del estrés, ferias financieras, de vivienda y de servicios sociales, así como promover actividades deportivas, recreativas y culturales. Por otro lado, los programas de preparación para el retiro, talleres de pasatiempos, actividades para el duelo y servicios para mascotas presentaron menor interés en los servidores; Adicionalmente se evidencia que es fundamental diseñar actividades en modalidad mixta, considerando el teletrabajo y los diferentes horarios laborales, para garantizar una mayor participación de los servidores en las actividades que se programen en la Agencia.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 15 de 19

5.2.2. Diagnóstico 02: Encuentro Presencial de Servidores Provisionales - Comisión de Personal:

En conjunto con los servidores públicos de la Agencia, se construyó el Top 10 del Bienestar 2025, compuesto por los siguientes ítems:

N°	Item	Objetivo
1	Comunicaciones	Fortalecer el plan de comunicaciones y la cultura de la lectura del correo institucional, a fin de conocer las actividades de bienestar
2	Pausas Activas	Realizar pausas activas una vez a la semana en las instalaciones de la agencia Atenea
3	Actividades Outdoor	Realizar una actividad fuera de integración, intervención psicosocial con todo el equipo de profesionales de la Agencia
4	Viernes Feliz	Establecer cómo viernes feliz el primer viernes de cada mes para disfrute de todos. Este espacio al ser un beneficio no debería estar sujeto a compensación
5	Concientización	Concientizar a los líderes para que se involucren, promuevan y permitan la participación de las actividades de bienestar
6	Sensibilización	Sensibilizar a los servidores a implementar la política de desconexión laboral Agencia. Incentivar el uso del chat de teams que es el chat institucional
7	Miércoles Bienestar	de Establecer el día miércoles como un día de asistencia a la Agencia en el cual se hagan actividades para que todos participen
8	Articular Comités	Articular los diferentes comités y estrategias para establecer un solo cronograma en la entidad
9	Necesidad del Servicio	del Establecer una lista de criterios respecto a la necesidad del servicio cuando esta se justifica como mecanismo para no autorizar lo correspondiente a la circular N° 008 de 2023
10	Fechas para solicitar Beneficios	para Establecer fechas puntuales en las cuales los servidores soliciten el día de la familia y los bonos que desean usar en tal día de desconexión laboral y conexión familiar, para facilitar la organización del trabajo, la redistribución de tareas al interior de los equipos y también el pedido de bonos ante Compensar.

Fuente: Informe Comisión de personal 17 diciembre 2024

Adicional a lo anteriormente mencionado, los servidores públicos solicitaron la inclusión dentro del plan de bienestar 2025 lo siguiente:

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 16 de 19

N°	ítem	Descripción
1	Ampliación Beneficio Día de Cumpleaños	Revisar la ampliación del tiempo establecido (actualmente puede solicitarse cualquier día del mes en el que se cumple años) para el disfrute de un día libre remunerado por concepto de cumpleaños
2	Dos días de teletrabajo para todos	Permitir que todos los servidores cuenten con dos días teletrabajables ya que actualmente hay personas con solo uno
3	Ampliación salario emocional	Ampliar los beneficios para personas sin hijos y sin mascotas
4	Asignación de parqueadero	Asignar parqueaderos habilitados para la Agencia Atenea, para los servidores
5	Asignación de Becas	Desarrollar una estrategia de becas educativas y de formación en idiomas para los funcionarios
6	Continuar con Acompañamiento psicosocial	

Fuente: Informe Comisión de personal 17 diciembre 2024

5.3. Modelo de gestión del plan de bienestar:

El presente plan de bienestar laboral e incentivos institucionales “*Atenea Florece con Bondad*”, dará cumplimiento a lo establecido en el modelo de entorno laboral saludable y sostenible, el cual, se orienta a promover el bienestar bio-psico-social, al mismo tiempo que busca minimizar el impacto ambiental. Por lo tanto, en la Agencia Atenea dentro de las estrategias para el 2025, se han contemplado los siguientes aspectos, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades, orientado a la priorización de actividades tales como manejo del estrés, ferias financieras, de vivienda y de servicios sociales, así como promover actividades deportivas, recreativas y culturales:

- Espacio físico: Se promoverán espacios de trabajo sostenibles basados en los principios del orden y el aseo.
- Calidad del aire: Los espacios de la Agencia Atenea serán lugares libres de humo, donde todas las personas, puedan desarrollar sus actividades sin impacto negativo en su bien estar y su bien sentir.
- Acústica: Promover espacios libres de ruido excesivo que genere malestar en entornos abiertos donde debe primar la sana convivencia y la conservación auditiva y mental.
- Salud mental: Fomentar el diálogo abierto sobre la salud mental para reducir el estigma. Así como implementación de prácticas de atención plena, como meditación o ejercicios de respiración.
- Equilibrio entre trabajo y vida personal: Promover que los servidores de la Agencia Atenea establezcan límites claros entre el trabajo y la vida personal.
- Reconocimiento: Promover el reconocimiento de los logros y los hitos de los servidores como un mecanismo de motivación.
- Cultura organizacional: Continuación de las estrategias de fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la bondad.

A continuación, se presenta la estructura del plan de bienestar, conforme la metodología de gestión y la normatividad legal vigente en la materia:

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 17 de 19

Programa de protección y servicios sociales (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2): enfocado a dar respuestas a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje del empleado y su familia, compuesto por las actividades que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacaciones
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar
5. Promoción de programas de vivienda

Dentro de este programa se desarrollan los siguientes ejes:

- **Eje 1 Equilibrio Psicosocial:** adopción de herramientas que le permiten a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional. Para el despliegue de este eje se implementan las medidas de salario emocional con las que actualmente cuenta la Agencia, las intervenciones en riesgo psicosocial, el teletrabajo y las actividades orientadas a fortalecer clima y cultura.
- **Eje 2 Salud Mental:** este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan. Se materializa a través de las actividades de integración y esparcimiento, actividades de promoción del trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, manejo adecuado del tiempo libre.

- **Programa de calidad de vida laboral (artículo 24 capítulo III, Título II del Decreto 1567 de 1998):** 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.

Dentro de este programa se desarrollan los siguientes ejes:

- **Eje 3 Diversidad e Inclusión:** este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Se desarrollarán actividades de sensibilización asociadas a fechas importantes: mes del género, día de la familia, mes del servicio público, entre otros.
- **Eje 4 Transformación Digital:** este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia



Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 18 de 19

organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Para llevar el bienestar a los servidores y tener un contacto cercano con sus necesidades puntuales se utilizará la Plataforma “bienestar a la carta y banco de estrellas” para la autogestión del bienestar.

La implementación del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 posibilitará a todos los órganos, organismos y entidades de orden nacional y territorial generar bienestar en sus servidoras y servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolida el sentido de pertenencia y la pasión por servir; de allí que se establece el siguiente eje:

- **Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público:** este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en lo servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, así como, entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el estado. Para lo cual se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido. Este eje se fortalecerá a través de actividades de sensibilización y conexión con la vocación por el servicio y la transformación organizacional

5.4. Cronograma

El cronograma de actividades a ejecutar en el marco del plan de bienestar laboral e incentivos se presenta en el Anexo No. 2. Es de resaltar que puede generarse cambios en las fechas propuestas, teniendo en cuenta el proceso de contratación de las actividades allí relacionadas.

5.5. Presupuesto

El Programa de Bienestar laboral e Incentivos Institucionales, se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento acorde con lo descrito en el anexo técnico del contrato suscrito para tal fin.

5.6. Seguimiento y Evaluación

La Gerencia de Gestión Corporativa realizará seguimiento trimestral a las actividades reportadas con el fin de garantizar su cumplimiento durante la vigencia 2025.

5.6.1. Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
Nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos	Sumatoria de las respuestas favorables de la evaluación en las actividades de Bienestar/Sumatoria de las respuestas totales de la evaluación en las actividades de Bienestar) *100	Semestral	80%

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 19 de 19

6. ANEXOS:

Anexo 1- Resultados Encuesta multipropósito 2024.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan de Bienestar del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD.
Plan Nacional de Bienestar.
Objetivos de Desarrollo Sostenible.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1_PL2_TH	Informe Técnico Contrato Bienestar
F3_P4_TH	Formato Entrevista de Retiro

9. CONTROL DE CAMBIOS:

El presente plan es la cuarta versión del Plan de Bienestar Laboral e Inventivos de Atenea.

Nota: La primera versión de este plan fue aprobada el 30 de enero de 2022 en el primer comité directivo adelantado en la Agencia posterior a su inicio de funcionamiento, el cual fue denominado “*Gente Feliz, Gente Productiva*”. La segunda, fue aprobada el 27 de enero de 2023 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “*Conectándonos con equilibrio*”. La tercera fue aprobada el 26 de enero del 2024 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “*Todos somos Atenea*”.

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
26/01/2024	PL2_TH V1	Para la vigencia 2025 se incluye dentro del plan objetivos específicos, que permitan cumplir con el propósito del plan trazado en el objetivo general; adicionalmente se incluye en esta vigencia de acuerdo a lo establecido por el Plan Nacional de Bienestar el eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	31/01/2025
Revisó	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	31/01/2025
	Luisa Fernanda Puerta	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	
Aprobó	Camilo Cardozo Cruz	Subgerente de Gestión Administrativa	31/01/2025
	Diana Blanco Garzón	Gerente Gestión Corporativa	
	Comisión de Personal Atenea	Comisión de Personal Atenea	
	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA