PÚBLICA

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026

"Bienestar para servidores felices y eficientes"

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA – ATENEA

(alineado con la transformación digital y la tecnificación del talento humano).

TABLA DE CONTENIDO:

El presente documento contiene las directrices del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales 2026 de la Agencia Atenea, conforme lo establecido en normatividad legal vigente y la promoción del salario emocional para los servidores.

Introducción 4

1. Objetivos 5
2. Alcance 5
3. Definiciones 5
4. Normatividad 8
5. Desarrollo del Plan
   - 5.1 Principios rectores del plan 10
   - 5.2 Partes interesadas pertinentes (Grupos de valor) 10
   - 5.3 Etapas 11
   - 5.4 Estrategias del Plan 36
   - 5.5 Presupuesto 37
   - 5.6 Evaluación del Seguimiento 37
6. Anexos 37
7. Documentos de Referencia 38
8. Relación de formatos 38
9. Control de Cambios 38

PÚBLICA

INTRODUCCIÓN:

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA – es una entidad pública creada para garantizar el acceso, permanencia y culminación exitosa en la educación superior, así como para impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación en Bogotá. Su labor contribuye al desarrollo social y económico de la capital, fortaleciendo la competitividad y la generación de conocimiento. Atenea no solo busca transformar la educación, sino también consolidar avances tecnológicos que posicionen a la ciudad como referente en innovación. Esta visión se complementa con un compromiso por el bienestar interno de sus servidores y externo hacia la ciudadanía, entendiendo que el talento humano motivado y saludable es la base para cumplir la misión institucional.

La misionalidad de Atenea se integra con la necesidad de contar con un Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales que promueva el equilibrio entre el sentido de pertenencia, el disfrute del tiempo libre y la calidad de vida laboral. Este plan es fundamental para que los servidores y colaboradores encuentren espacios que les permitan armonizar su vida personal y profesional, fortaleciendo su compromiso con los objetivos estratégicos de la entidad. El bienestar laboral no es solo un beneficio, sino una herramienta para garantizar que la gestión pública se realice con excelencia, empatía y eficiencia.

La implementación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales, alineado con la misión de Atenea, impacta directamente en el empoderamiento de servidores. Este plan fomenta el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, promoviendo actividades que contribuyan al crecimiento personal y familiar. Desde la perspectiva de calidad de vida laboral, se busca que cada colaborador experimente un entorno saludable, motivador y participativo, que potencie su rendimiento y fortalezca la cultura organizacional.

El Plan se estructura conforme al Decreto-Ley 1567 de 1998, que establece el Sistema de Estímulos dividido en dos componentes: **Bienestar Social** e **Incentivos**. El Bienestar Social comprende la calidad de vida laboral, definida como el conjunto de condiciones que permiten el equilibrio entre los ámbitos personal, familiar y profesional, así como la protección y los servicios sociales orientados a salud, recreación, cultura y vivienda. Por su parte, los incentivos son mecanismos pecuniarios y no pecuniarios que buscan reconocer el desempeño sobresaliente y motivar la excelencia en la función pública.

Este plan invita a evolucionar desde la práctica de la bondad consigo mismos y con los compañeros, hacia la innovación como gestores de felicidad laboral. La transformación digital y la tecnificación del trabajo, apoyadas en el uso de la inteligencia artificial, se convierten en aliados estratégicos para ofrecer experiencias de bienestar más personalizadas, eficientes y accesibles. Atenea apuesta por un modelo donde la tecnología y el bienestar se integran para construir una organización más humana, moderna y orientada al servicio público con calidad.

PÚBLICA

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar colectivo de los colaboradores y sus familias, a través de la implementación de buenas prácticas y medidas que fortalezcan la calidad de vida laboral, la salud integral, la identidad institucional y un entorno laboral inclusivo.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores y colaboradores mediante actividades basadas en el sentido de pertenencia y vocación de servicio.

- Promover un entorno laboral basado en el respeto, la inclusión, la empatía y la seguridad emocional, enfocado en la colaboración, el reconocimiento y la comunicación abierta entre todos los niveles de la organización.

- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de las personas, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida con enfoque en el cuidado propio, del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral.

- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

2. ALCANCE:

El presente plan está dirigido a los servidores de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y demás normas vigentes, garantizando la inclusión de sus familias en actividades de protección y servicios sociales incluyendo acciones para los colaboradores que puedan realizarse en el marco de la normatividad. El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Institucionales inicia con la recopilación de información y elaboración del diagnóstico de las necesidades y finaliza con la presentación del informe anual del mencionado Plan.

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.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

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

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

PÚBLICA

- 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 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

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

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.

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

- 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, Articulo 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.”
- 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 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, 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.
- 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”.

- **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 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.

- **Distrital: 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:

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

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.
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.

5. DESARROLLO:

5.1 Principios rectores del plan

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales se fundamenta en principios como la **integridad, legalidad y transparencia**, asegurando que todas las acciones cumplan el marco normativo (Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Ley 909 de 2004 y normativas distritales correspondientes). Promueve un **bienestar integral**, reconociendo dimensiones humanas básicas (subsistencia, protección, afecto, identidad y libertad), y existenciales (formas de ser, hacer, tener y estar), como clave para elevar la calidad de vida laboral. Asimismo, se orienta por el principio del **equilibrio vida-trabajo**, mediante ejes de salud mental, factores psicosociales y espacios de integración familiar, cultural y recreativa. La **inclusión, diversidad y equidad** también son centrales, impulsando acciones dirigidas a prevenir discriminación por género, discapacidad, raza y otros ámbitos. Finalmente, el plan se sostiene en el **reconocimiento y motivación**, ofreciendo estímulos tanto pecuniarios como simbólicos y promoviendo una cultura de servicio público comprometido, colaboración interdependencias y desarrollo profesional continuo.

5.2 Partes interesadas pertinentes (Grupos de valor):

El desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales ha sido estructurado para las siguientes partes interesadas y mediante las etapas diagnóstica, de priorización de necesidades y de implementación para definición de plan de trabajo:

- **Servidores:** Los servidores de planta son beneficiarios de los planes de bienestar en las entidades públicas debido a que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas “están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos” (Art. 19), y dispone que “todos los empleados de la entidad y sus familias” tienen derecho a participar de ellos (Art. 20, parágrafo). Este decreto define además los fines de dichos programas —como promover la satisfacción, la efectividad institucional y el desarrollo integral del servidor y su familia— y obliga a implementarlos en áreas de protección social y calidad de vida laboral (Arts. 21 a 24). Por su parte, el Concepto 149551 de 2023 de la Función Pública reafirma que las entidades deben seguir el esquema normativo del Decreto Ley 1567 y el Decreto 1083 de 2015, destacando su aplicación a **todos los empleados**, sin excepción, incluyendo servidores de planta, y resaltando el carácter inclusivo de estos programas como un derecho individual y colectivo del talento humano en el sector público. En consecuencia, los servidores de planta son receptores

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

naturales de estos beneficios, tanto por mandato legal como por su propósito de fortalecer el bienestar integral y la vinculación institucional del personal público.

- **Prestadores de servicios directos:** De acuerdo con los lineamientos de clima y cultura organizacional en el sector público, los prestadores de servicios por OPS son incluidos como beneficiarios de los planes de bienestar para promover la equidad, cohesión y sentido de pertenencia dentro de la entidad. Al incluirlos en estas iniciativas se favorece la integración e identidad institucional, evitando la segregación entre empleados de planta y contratistas, y garantizando un ambiente laboral más colaborativo. Además, se busca reconocer el aporte profesional de quienes, aunque vinculados bajo la modalidad OPS, aportan al objetivo misional de la entidad. Esta inclusión no altera la naturaleza contractual ni genera relación laboral, pero sí fortalece la cultura organizacional y mejora el clima laboral, ya que se les brinda acceso a actividades de salud, capacitación y bienestar psicosocial —cláusulas de inclusión de contratistas— que contribuyen al compromiso y desempeño conjunto.

- **Pasantes:** En concordancia con los lineamientos de clima y cultura organizacional, la inclusión de pasantes en la Agencia Atenea responde a la necesidad de fortalecer una cultura institucional basada en el aprendizaje continuo, la colaboración intergeneracional y la proyección del talento joven en el sector público. La presencia de pasantes no solo aporta nuevas perspectivas y habilidades a los equipos de trabajo, sino que también promueve un ambiente de innovación, apertura y mentoría, donde los servidores públicos asumen un rol formativo que refuerza el sentido de propósito y pertenencia. Además, su vinculación permite dinamizar procesos, fomentar el relevo generacional y consolidar una cultura organizacional más diversa, flexible y orientada al desarrollo humano, en línea con los principios de bienestar laboral y fortalecimiento institucional.

- **Prestadores de servicios tercerizados:** En el marco de los lineamientos de clima y cultura organizacional, la vinculación de prestadores de servicios tercerizados en la Agencia Atenea se fundamenta en la necesidad de garantizar una operación eficiente, flexible y especializada, sin perder de vista el compromiso institucional con el bienestar y la integración de todos los actores que contribuyen al cumplimiento de la misión. Aunque su relación contractual difiere de la planta de personal, estos colaboradores son parte activa del entorno laboral y, por tanto, es fundamental promover su inclusión en espacios de comunicación, reconocimiento, formación y autocuidado. Esta articulación fortalece el sentido de pertenencia, mejora la coordinación entre equipos y contribuye a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la colaboración, lo cual redunda en un ambiente laboral más armónico y productivo para toda la entidad.

5.3 Etapas del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales

El plan de bienestar laboral se desarrolla a través de tres etapas fundamentales que permiten comprender, organizar y ejecutar de manera estratégica las acciones dirigidas al bienestar de los colaboradores. En primer lugar, la etapa diagnóstica se orienta a recopilar y analizar información acerca de las condiciones, percepciones y necesidades de los empleados. Posteriormente, la etapa de priorización de necesidades permite identificar, clasificar y seleccionar aquellos aspectos que

requieren intervención inmediata o estratégica, garantizando un uso eficiente de los recursos. Finalmente, la etapa de implementación, mediante la contratación para ejecución de las actividades, definición de estrategias, cronograma de actividades con tiempos y responsables, asegurando una planificación ordenada y coherente con los objetivos organizacionales.

5.3.1 Etapa Diagnóstica

Como punto de partida de esta etapa, se adelantaron acciones de revisión y análisis de referentes y entidades autoridad en materia, 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.

Con el fin de dar cumplimiento a los tres puntos anteriores desde la naturaleza propia de la Agencia, se establecieron tres (3) fuentes diagnósticas implementadas en el último cuatrimestre de la vigencia 2025, por medio de las cuales se comparó lo estipulado en la normatividad legal vigente y las entidades anteriormente descritas, con las necesidades y preferencias reportados por los servidores y colaboradores a saber:

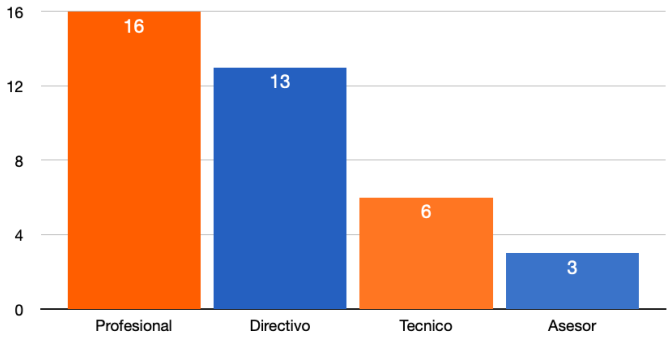
5.3.1.1 Caracterización de la población de la Agencia Atenea

Contar con una caracterización actualizada de la población de la Agencia Atenea, de acuerdo con los resultados oficiales del SIDEAP 2025, es fundamental para afinar los procesos de gestión institucional. Esta caracterización proporciona datos precisos sobre el perfil demográfico y profesional de los servidores y colaboradores—incluyendo edad, género, nivel educativo, tipo de vinculación (planta y contratistas)—y permite identificar necesidades específicas en bienestar y oportunidades de desarrollo en el marco del clima y la cultura organizacional. A continuación, se presenta esta información:

- **Servidores de Planta:** La Agencia Atenea cuenta con una planta de personal conformada por 38 servidores públicos, los cuales, presentan las siguientes características:

PÚBLICA

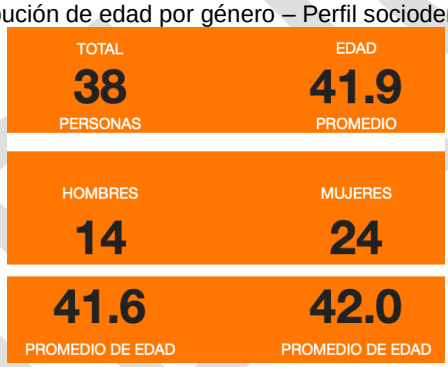
Grafica 1. Distribución por nivel jerárquico



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La gráfica revela que la planta de servidores de la Agencia Atenea tiene una distribución por nivel representado en su mayoría por el nivel profesional (42%), seguido del nivel directivo (34%); nivel técnico (16%) y por último nivel asesor (8%).

Grafica 2. Distribución de edad por género – Perfil sociodemográfico Atenea

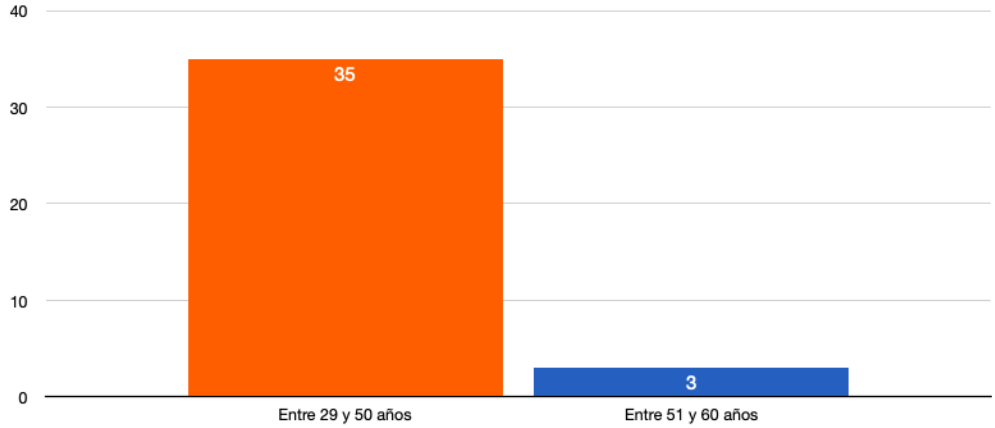


Fuente: Datos de Sideap

La gráfica revela que la planta de servidores de la Agencia Atenea está compuesta por 38 personas, con una distribución por sexo que favorece a las mujeres (24) frente a los hombres (14). Esta diferencia podría reflejar una iniciativa institucional orientada a la equidad de género o una tendencia natural en los perfiles profesionales requeridos. La edad promedio general es de 41,9 años, con una ligera variación entre hombres (41,6) y mujeres (42,0), lo que indica una fuerza laboral madura, posiblemente con experiencia consolidada en el sector público. En conjunto, estos datos sugieren una estructura organizacional estable, con predominancia femenina y una edad promedio que favorece la toma de decisiones informadas, la continuidad institucional y el fortalecimiento de capacidades técnicas.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

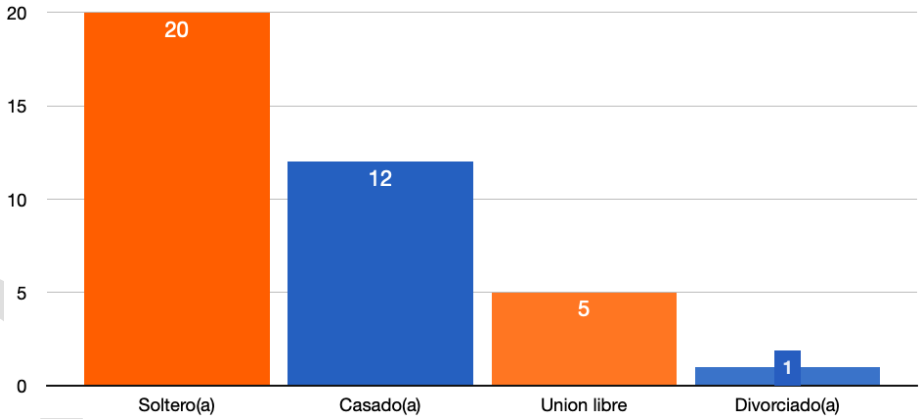
Gráfica 3. Distribución de personas por grupos etarios – Perfil sociodemográfico Agencia Atenea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

De acuerdo con la distribución del personal de planta, los servidores se ubican en la etapa del ciclo vital conocida como **adultez media (92.11%)** En esta fase, los individuos tienden a consolidar su identidad personal y profesional, buscando estabilidad, propósito y equilibrio entre sus responsabilidades laborales, familiares y personales.

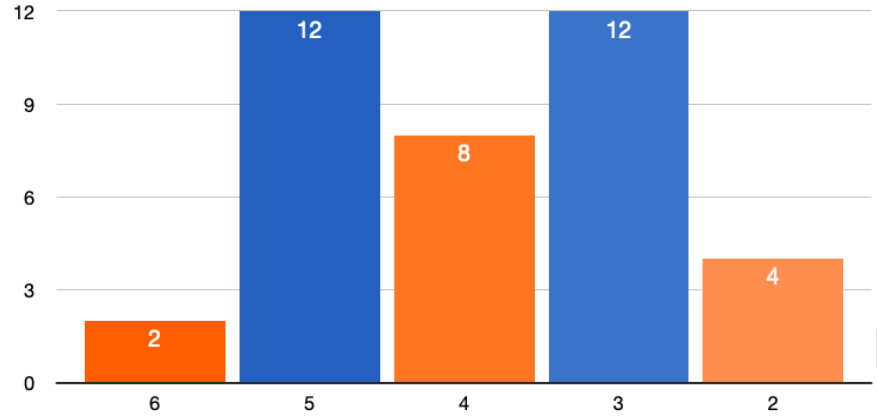
Gráfica 4. Distribución por estado civil – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

De acuerdo con la gráfica anterior, el estado civil del 65.79% de la población de Atenea el cual implica una relación formal y establecida entre dos personas que comparten responsabilidades, proyectos de vida y vínculos afectivos. Desde la perspectiva del clima y la cultura organizacional, reconocer esta condición permite identificar intereses y necesidades particulares como la búsqueda de **equilibrio entre la vida laboral y familiar**, el acceso a beneficios que incluyan a la pareja (como seguros, actividades de integración o apoyo emocional), y la posibilidad de contar con horarios flexibles o licencias que faciliten el cuidado mutuo o de hijos.

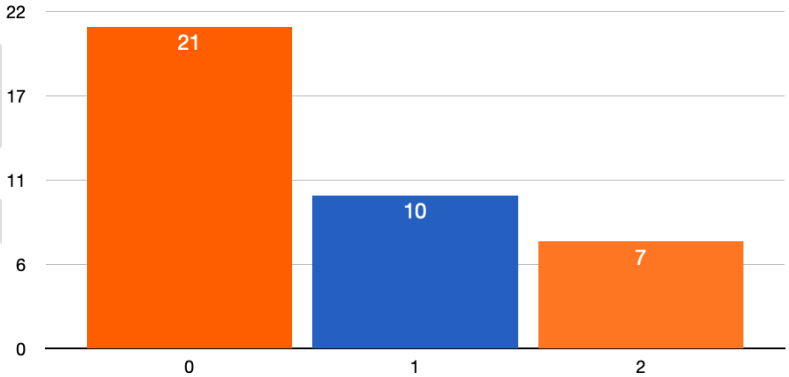
Gráfica 5. Distribución por estrato socioeconómico – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

De acuerdo con la gráfica anterior, los estratos socioeconómicos predominantes en la Agencia Atenea, corresponde al estrato 5 con un 31.58% de servidores ubicados en éste, y el estrato 3 igualmente con un 31.58% con residencia dentro del estrato 3. Lo anterior, permite inferir que pueden tener intereses y necesidades diferenciadas, pero también comparten aspiraciones comunes relacionadas con el bienestar, la estabilidad y el desarrollo personal. En el caso de quienes viven en estrato 5, suelen priorizar el acceso a servicios de calidad, experiencias culturales y recreativas, oportunidades de formación avanzada, y esquemas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, las personas en estrato 3 pueden tener un enfoque más marcado hacia el fortalecimiento económico, el acceso a beneficios sociales, la estabilidad laboral y el desarrollo profesional como vía de movilidad social. Desde una perspectiva de clima y cultura organizacional, es clave diseñar estrategias de bienestar inclusivas que reconozcan estas diferencias, promuevan la equidad y generen oportunidades para todos los colaboradores, sin importar su condición socioeconómica.

Gráfica 6. Distribución de hijos por servidor – Tablero control Sideap

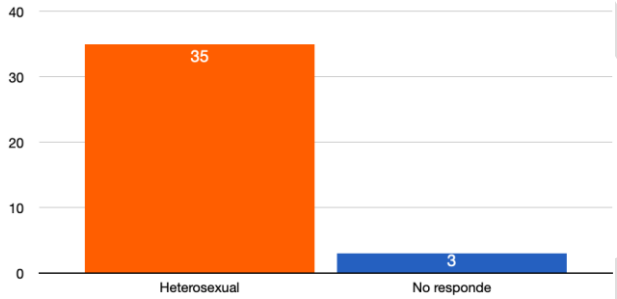


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

El 55.26% de servidores de la Agencia Atenea, en la vigencia 2025 reportó no tener hijos, por lo tanto, es posible que tengan intereses y necesidades centradas en el desarrollo personal, profesional y social, así como en el equilibrio entre su vida laboral y sus proyectos individuales. Así mismo, el 44.74% de servidores reportaron tener entre uno y dos hijos, por lo que sus intereses pueden estar enfocados al bienestar familiar, la estabilidad económica y el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y parentales. En el entorno organizacional, es fundamental reconocer que este grupo valora especialmente las medidas de conciliación como horarios flexibles, licencias por cuidado, acceso a servicios de salud, apoyo psicológico y estrategias que promuevan el desarrollo integral de sus hijos.

Gráfica 7. Orientación sexual – Tablero control Sideap

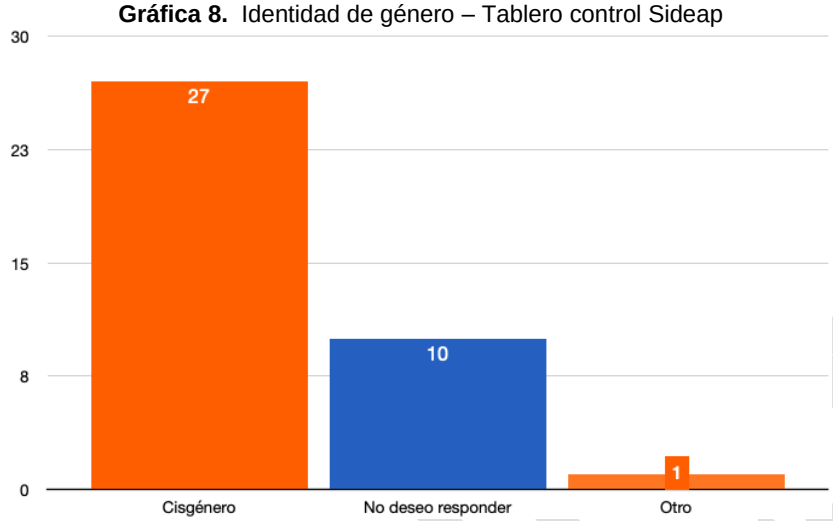


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

Como se observa en la anterior gráfica, el 92.10% de los servidores de planta manifestaron ser heterosexuales, por lo que se puede concluir que pueden tener intereses y necesidades diversas que estén relacionadas con su etapa de vida, situación familiar, aspiraciones profesionales y bienestar integral. En el marco de los lineamientos de clima y cultura organizacional, es importante reconocer que este grupo puede valorar espacios que promuevan el respeto por su identidad, la equidad en el acceso a beneficios, y la posibilidad de participar en actividades que fortalezcan sus vínculos afectivos, familiares y sociales.

Quienes prefieren no responder, pueden tener necesidades específicas relacionadas con el respeto a su identidad, la protección frente a discriminación, y el acceso equitativo a oportunidades laborales. Es probable que valoren entornos seguros, lenguaje inclusivo y estrategias institucionales que reconozcan la pluralidad de experiencias de género. Sus intereses pueden incluir la participación en procesos de sensibilización, el fortalecimiento de redes de apoyo, y el desarrollo de proyectos que promuevan la equidad y la visibilidad. Para la Agencia Atenea, atender esta diversidad con enfoque diferencial no solo fortalece su compromiso con los derechos humanos, sino que también enriquece su cultura organizacional con perspectivas más inclusivas y representativas.

Gráfica 8. Identidad de género – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

El 71.05% de los servidores reportó identificarse con el género asignado al nacer, sin embargo, un 26.32% manifestó no desear responder sobre su identidad y un 2.63% reportó identificarse con otro género distinto a su sexo biológico. En ese sentido, las personas que se identifican con un género distinto al asignado al nacer —como parte de la población transgénero y no binaria— tienen intereses y necesidades específicas que deben ser reconocidas y atendidas para garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo. En el marco del clima y la cultura organizacional, es fundamental promover iniciativas que aseguren el respeto por la identidad de género, incluyendo el uso del nombre elegido, el acceso a baños inclusivos, y la participación en actividades de bienestar sin discriminación. También es importante ofrecer acompañamiento psicosocial, formación en diversidad para los equipos de trabajo, y canales de denuncia efectivos ante situaciones de exclusión o violencia. Atender estas necesidades contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia, la equidad y el bienestar integral, y reafirma el compromiso institucional con los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

- **Prestadores de Servicios:**

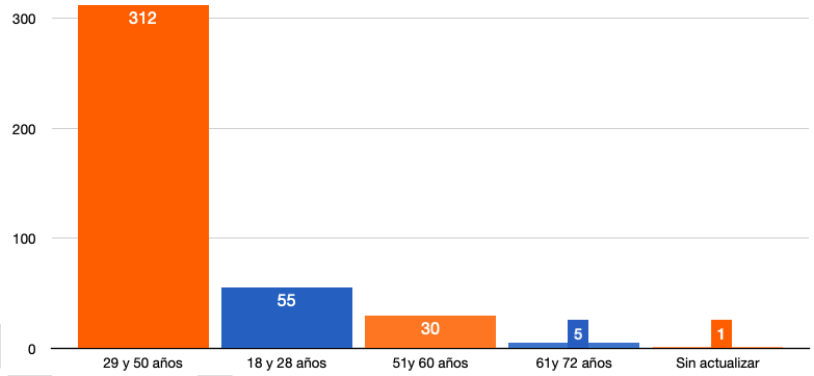
Caracterizar a la población contratista vinculada mediante prestación de servicios es fundamental para garantizar la **inclusión efectiva y equitativa** de este grupo en el **Plan de Bienestar Laboral** de la Agencia Atenea. Esta caracterización permite identificar sus condiciones particulares, como nivel de participación institucional, intereses y necesidades específicas, lo que facilita el diseño de estrategias pertinentes que promuevan su bienestar físico, emocional y profesional. Además, al reconocer su aporte en el cumplimiento de los objetivos misionales, se fortalece el sentido de pertenencia, se mejora el clima organizacional y se fomenta una cultura institucional más justa y colaborativa. Incluir a los contratistas en las acciones de bienestar no solo responde a principios de equidad, sino que también potencia la eficiencia y cohesión de los equipos de trabajo.

Gráfica 9. Caracterización general prestadores de servicios – Tablero control Sideap

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

De acuerdo con la tabla anterior, se visualiza aspectos clave de los contratistas de la Agencia Atenea con un total de 403 contratos, se destaca la inclusión de 7 personas identificadas como víctimas del conflicto, lo que sugiere un componente de reparación o integración. La edad promedio de 37 años indica una población laboralmente activa, mientras que el dato de 109 cabezas de familia evidencia un alto grado de responsabilidad social entre los vinculados. En conjunto, estos indicadores reflejan un esfuerzo por articular criterios de empleabilidad con dimensiones de vulnerabilidad y sostenimiento familiar, lo cual puede fortalecer tanto la legitimidad institucional como el impacto de las medidas que se establezcan.

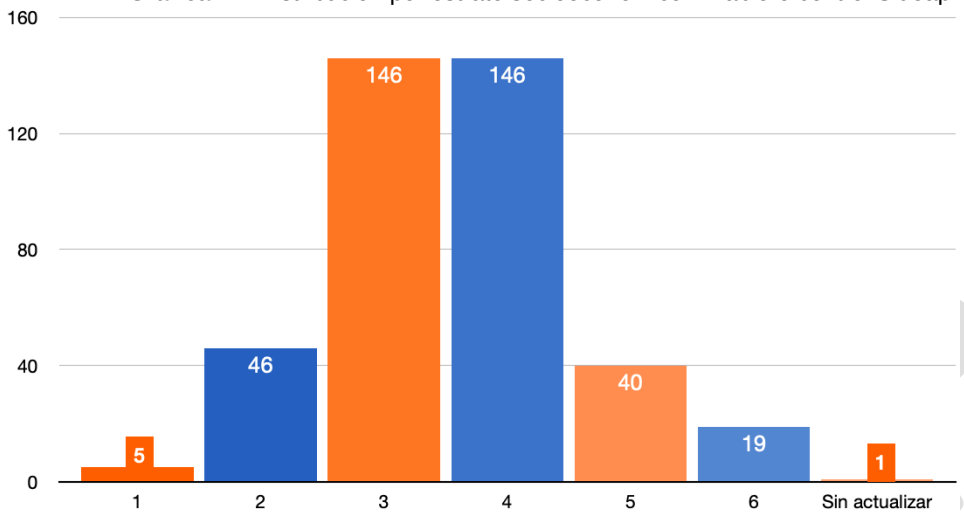
Gráfica 10. Grupo etario – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La tabla muestra una distribución clara de los contratistas de la Agencia Atenea según rangos etarios, destacando que el grupo comprendido entre los 29 y 50 años representa el 77,42% del total, con 312 personas contratadas. Este grupo supera ampliamente a los demás rangos: jóvenes entre 18 y 28 años (13,65%), adultos mayores entre 51 y 60 años (7,44%), personas entre 61 y 72 años (1,24%) y sin actualizar (0.25%). La pirámide de participación evidencia que la fuerza laboral de Atenea está concentrada en una etapa de adultez media, caracterizada por estabilidad profesional, experiencia acumulada y alta capacidad de ejecución.

Gráfica 11. Distribución por estrato socioeconómico – Tablero control Sideap

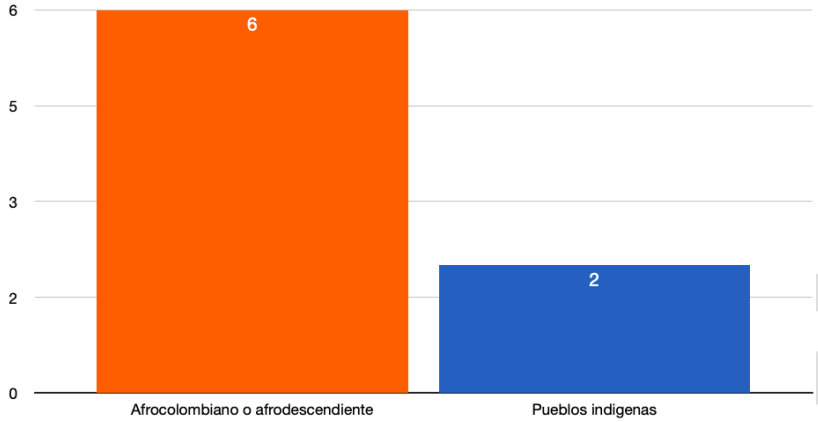


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La tabla revela que los contratistas de la Agencia Atenea residen mayoritariamente en los estratos 3 y 4, que juntos representan el 72,40% del total (146 personas en estrato 3 como también en estrato 4). Estos estratos corresponden a sectores socioeconómicos medios, caracterizados por cierta estabilidad en condiciones de vivienda y acceso a servicios, pero también por una sensibilidad frente a los costos de vida, la estabilidad y las oportunidades de movilidad social. Los estratos 2 y 5 tienen una participación menor (12,34% y 9,57% respectivamente), mientras que los extremos —estrato 1 y estrato 6— son marginales en esta muestra. Los contratistas de estratos 3 y 4 suelen tener necesidades orientadas a la consolidación de su bienestar económico y profesional. Buscan estabilidad contractual, acceso a formación continua, beneficios que les permitan planear a mediano plazo, y condiciones que reconozcan su esfuerzo y compromiso. Sus intereses incluyen el fortalecimiento de competencias, la participación en proyectos con impacto social, y el reconocimiento institucional como motor de desarrollo. Para la Agencia Atenea, este grupo representa una base sólida para el cumplimiento de sus objetivos misionales, y su atención diferenciada puede potenciar la retención de talento, la equidad interna y el fortalecimiento del tejido institucional.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

Gráfica 12. Distribución por pertenencia étnica – Tablero control Sideap



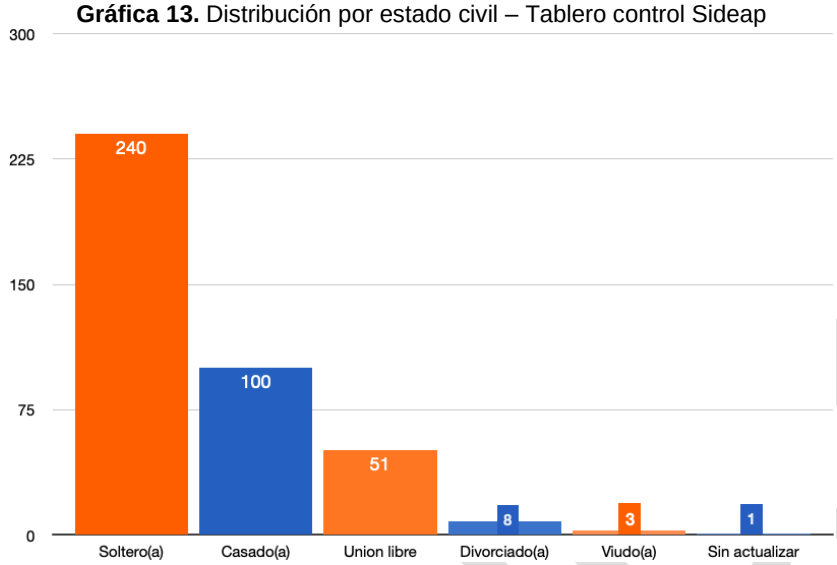
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La tabla muestra que, dentro del grupo de contratistas de la Agencia Atenea conformado por 403 personas, el 1,4% reportaron pertenencia étnica como afrocolombiano o afrodescendiente (6 personas), mientras que el 0,49% manifestó pertenecer a pueblos indígenas (2 personas). Aunque el número total es reducido (8 contratistas), esta información es relevante para evaluar el **alcance** de las medidas de inclusión y diversidad étnica en los procesos de contratación institucional.

Los contratistas pertenecientes a grupos étnicos suelen tener necesidades específicas relacionadas con el reconocimiento cultural, la equidad en el acceso a oportunidades laborales, y la participación en espacios institucionales. Es posible que valoren actividades de formación que integren saberes ancestrales, condiciones contractuales que respeten sus prácticas comunitarias, y canales de comunicación que visibilicen sus aportes. Sus intereses pueden incluir el fortalecimiento de liderazgos étnicos, la incidencia en políticas públicas con enfoque diferencial, y el desarrollo de proyectos que promuevan la justicia social y el respeto por la diversidad. Para la Agencia Atenea, atender estas necesidades no solo fortalece su compromiso con la inclusión, sino que también enriquece su misión institucional con perspectivas interculturales.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

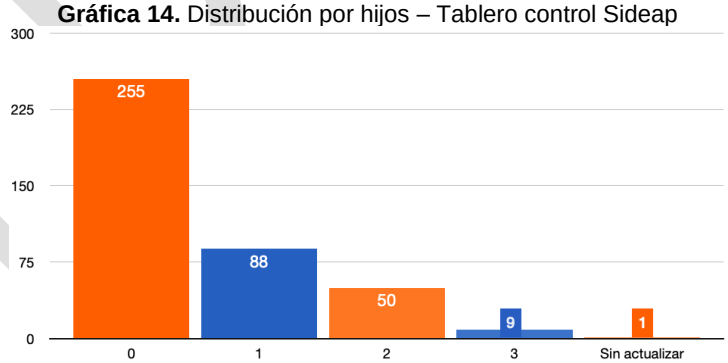
Gráfica 13. Distribución por estado civil – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

De acuerdo con los datos recopilados, el 65.79% de los contratistas de Atenea compuesto por quienes están casados (24.69%) o en unión libre (12.85%) mantienen una relación formal y estable, caracterizada por el compartir responsabilidades, proyectos de vida y vínculos afectivos. Desde la perspectiva del clima y la cultura organizacional, reconocer esta condición permite identificar intereses y necesidades particulares, tales como: La búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y familiar, el acceso a beneficios extendidos a la pareja, como seguros médicos, actividades de integración y apoyo emocional, la necesidad de horarios flexibles o licencias que faciliten el cuidado mutuo, de hijos o de otros dependientes, tomar en cuenta estos aspectos contribuye a diseñar estrategias de bienestar laboral más inclusivas y efectivas, fortaleciendo así la retención de talento y el compromiso organizacional.

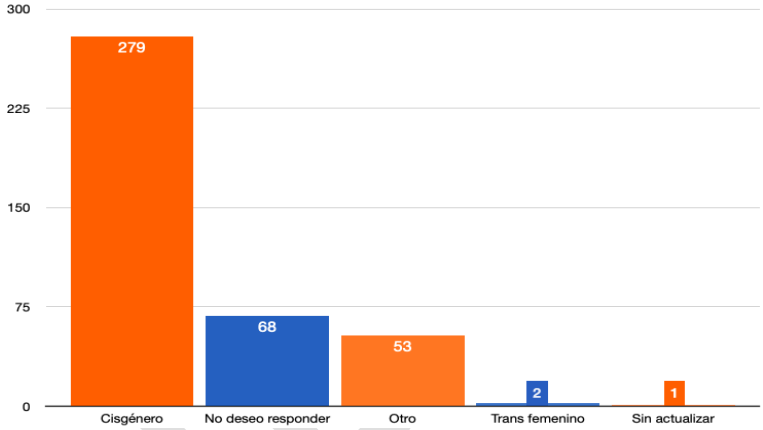
Gráfica 14. Distribución por hijos – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La tabla evidencia que en la Agencia Atenea 255 de los contratistas no tiene hijos (63,28%), mientras 88 contratistas reportan tener al menos uno (21.84%), 50 contratistas tienen dos (12.41%), 9 tienen tres (2,23%) y uno sin actualizar (0.25%). Este patrón sugiere que la mayoría de los contratistas se encuentra en una etapa de vida con menor carga familiar directa, lo cual puede influir en su disponibilidad horaria, movilidad y enfoque profesional. Sin embargo, el grupo con hijos representa una proporción significativa que merece atención diferenciada. Los contratistas con hijos suelen tener necesidades relacionadas con la estabilidad económica, la flexibilidad laboral, y el acceso a beneficios que les permitan conciliar sus responsabilidades familiares con el trabajo. Es probable que valoren actividades de bienestar, apoyo psicosocial, y oportunidades de formación que consideren sus dinámicas de cuidado. Sus intereses pueden incluir el desarrollo profesional sin comprometer el tiempo familiar, la participación en proyectos con impacto social, y el reconocimiento institucional de su rol como cuidadores. Para la Agencia Atenea, comprender esta diversidad permite diseñar estrategias más inclusivas, fomentar el compromiso laboral y fortalecer el tejido humano de su operación.

Gráfica 15. Distribución por identidad de género– Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

La tabla muestra que la mayoría de contratistas de la Agencia Atenea se identifican como personas cisgénero (279 contratos, 69.40%), seguidos por quienes prefieren no responder (68 contratos, 16.77%) y quienes se identifican con otra categoría de género (53 contratos, 13.18%). También se reportan 2 personas transfemenino (0.50%) y un caso sin actualizar (0.25%). Esta distribución evidencia una presencia mayoritaria de identidades de género convencionales, pero también una apertura institucional hacia la diversidad, con un porcentaje significativo de contratistas que se sitúan fuera del binario tradicional o que optan por no declarar su identidad.

Las personas que se identifican como trans, no binarias u "otro", así como quienes prefieren no responder, pueden tener necesidades específicas relacionadas con el respeto a su identidad, la protección frente a discriminación, y el acceso equitativo a oportunidades laborales. Es probable que valoren entornos seguros, lenguaje inclusivo, y políticas institucionales que reconozcan la pluralidad de experiencias de género. Sus intereses pueden incluir la participación en procesos de sensibilización, el fortalecimiento de redes de apoyo, y el desarrollo de proyectos que promuevan la

equidad y la visibilidad. Para la Agencia Atenea, atender esta diversidad con enfoque diferencial no solo fortalece su compromiso con los derechos humanos, sino que también enriquece su cultura organizacional con perspectivas más inclusivas y representativas.

5.3.1.2 Diagnóstico de necesidades:

A continuación, se detallan las mediciones que soportan el diagnóstico de necesidades:

❖ **Medición de Clima y Cultura DASC:**

El *Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)* diseñó esta medición como una herramienta técnica y estandarizada para el Distrito Capital. Su propósito principal es:
-Identificar factores que afectan el clima laboral y la cultura organizacional.
-Detectar riesgos psicosociales y oportunidades de mejora.
-Orientar decisiones estratégicas para fortalecer la calidad de vida laboral.
-Cumplir con el Decreto 1083 de 2015, que establece programas de bienestar en el sector público

Resultados por eje:

- Eje 1=Estados mentales positivos. Las personas que respondieron la encuesta reportaron riesgo medio en motivación y salario emocional.
- Eje 2=Propósito de vida. Las personas reportaron riesgo medio en desarrollo personal en la forma A, y, riesgo medio en administración del tiempo en forma A y B.
- Eje 3= Relaciones interpersonales. Las personas reportaron riesgo medio en comunicación y trabajo en equipo en la forma A, así como riesgo medio en mobbing en las formas A, B y C. La forma C reportó riesgo medio en sentido de pertenencia.
- Eje 4= Conocimiento de las fortalezas propias. Las personas que respondieron la encuesta reportaron riesgo medio en liderazgo en la forma A y C, riesgo medio en administración del talento humano en la forma A y B, así como riesgo medio en bienestar logrado a través del trabajo en la forma Ay B.

Conclusiones finales:

- El resultado general de la medición indica un nivel de riesgo bajo (23,80%).
- El estado emocional general es mayormente positivo: el 91% de las personas evaluadas manifiestan estar en estado emocional normal.
- En el eje de estados mentales positivos, se reportan niveles de riesgo medio en motivación y salario emocional entre algunos grupos de servidores, lo cual puede limitar el sentido de propósito y la percepción de recompensa no económica.
- Respecto al propósito de vida, aunque la mayoría de los factores están en riesgo bajo, la administración del tiempo y el desarrollo personal alcanzan riesgo medio en algunos casos, lo que sugiere dificultades para lograr un balance adecuado entre trabajo y desarrollo individual.
- En el eje de relaciones interpersonales, se identifican riesgos medios en comunicación, trabajo en equipo y mobbing (tipo de acoso laboral orientado a tratos inadecuados como gritos,

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

exhortaciones fuera del estándar, entre otros) en el personal sin personal a cargo, así como riesgo medio en sentido de pertenencia entre los contratistas.

- En cuanto al liderazgo, se presenta riesgo medio en varios niveles, especialmente en servidores sin personal a cargo y contratistas, lo cual puede afectar la confianza, el empoderamiento y la claridad en la gestión del talento humano. También se evidencia riesgo medio en el manejo de conflictos, administración del talento y en el factor de "bienestar logrado a través del trabajo".

Recomendaciones para implementar

En consecuencia, una vez aplicado el instrumento en la Agencia Atenea, las recomendaciones a implementar son las siguientes:

- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias relacionadas con liderazgo y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.

❖ **Resultados de encuesta de percepción de relacionamiento de contratistas**: La encuesta de percepción de relacionamiento se aplicó con el fin, de identificar las dinámicas presentes en las relaciones personales de la agencia desde la perspectiva del personal vinculado mediante prestación de servicios.

❖ **Sección1: Percepción de las Interacciones Personales y Relacionamiento:** Las preguntas fueron realizadas con el propósito de identificar la sensación que cada contratista tiene respecto al intercambio de comportamientos en la Agencia, en relación con variables como motivación, compromiso y relacionamiento con supervisores/as, compañeros/as y en general personal de la organización.

Imagen 1. Valía sobre opiniones de contratistas – Encuesta de percepción de relacionamiento Atenea

Fuente: Elaboración propia

La tabla refleja que el 84,7% de los contratistas de la Agencia Atenea perciben que sus opiniones y comentarios son tenidos en cuenta por sus compañeros con frecuencia (38,5% muy frecuentemente y 46,2% frecuentemente). Solo un 14,3% considera que esto ocurre ocasionalmente, y apenas un 1,1% afirma que nunca se les escucha. Esta distribución sugiere un

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

entorno laboral mayoritariamente colaborativo, donde predomina el reconocimiento interpersonal y la validación de aportes individuales, lo cual es clave para la construcción de confianza, motivación y sentido de pertenencia.

En este contexto, los contratistas valoran espacios de diálogo horizontal, retroalimentación constructiva y participación en la toma de decisiones. Sus necesidades pueden incluir mecanismos formales para expresar ideas, reconocimiento público de sus contribuciones, y canales que fortalezcan la comunicación interna. Además, sus intereses probablemente se orientan hacia el trabajo en equipo, el desarrollo de proyectos colectivos, y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la inteligencia colaborativa. Para la Agencia Atenea, fomentar esta percepción positiva es estratégico para fortalecer el compromiso, la innovación y la cohesión institucional.

Imagen 2. Trato hacia los contratistas por personas del área – Encuesta de percepción de relacionamiento Atenea

Fuente: Elaboración propia

La imagen muestra que el 91,2% de los contratistas de la Agencia Atenea perciben un trato respetuoso en la interacción con las personas de la dependencia donde prestan sus servicios: (65,9% está totalmente de acuerdo y 25,3% de acuerdo con esta afirmación). Solo un 4,4% se mantiene neutral, mientras que el 4,4% restante expresa desacuerdo o total desacuerdo. Estos resultados reflejan un ambiente laboral mayoritariamente positivo, donde las relaciones interpersonales se basan en el respeto, lo cual es fundamental para la motivación, el bienestar y la productividad.

En este contexto, los contratistas valoran espacios de trabajo donde se promueva la dignidad, la escucha activa y el reconocimiento mutuo. Sus necesidades pueden incluir directrices claras de convivencia, canales de atención para resolver conflictos, y formación en habilidades socioemocionales que fortalezcan la cultura institucional. Asimismo, sus intereses podrían orientarse hacia la construcción de equipos colaborativos, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, y la participación en iniciativas que promuevan el respeto como principio transversal. Para la Agencia Atenea, mantener y fortalecer esta percepción es clave para consolidar un entorno laboral ético, inclusivo y comprometido con el servicio público.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

Imagen 3. Percepción sobre el interés institucional hacia los contratistas– Encuesta de percepción de relacionamiento Atenea

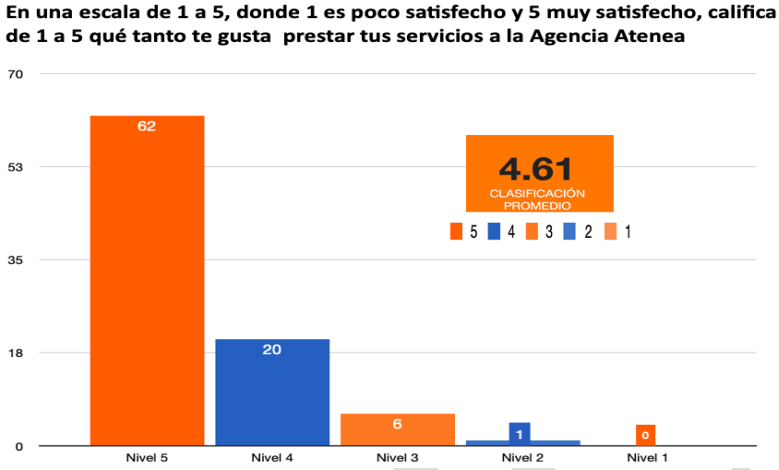
Fuente: Elaboración propia

La imagen revela que el 69,3% de los contratistas de la Agencia Atenea perciben que la entidad se interesa por su bienestar personal y emocional (23,1% totalmente de acuerdo y 46,2% de acuerdo). Sin embargo, un 22% se muestra indeciso, y un 8,8% expresa desacuerdo o total desacuerdo. Esta distribución sugiere que, aunque la mayoría reconoce una intención institucional positiva, existe un segmento relevante que no se siente plenamente respaldado en términos de bienestar integral, lo cual representa una oportunidad de mejora para fortalecer la confianza y el vínculo emocional con la entidad.

Los contratistas valoran profundamente las acciones que promueven su bienestar, como el acompañamiento psicosocial, la estabilidad contractual, el reconocimiento emocional y la creación de entornos laborales saludables. Sus necesidades pueden incluir espacios seguros para expresar inquietudes, programas de autocuidado, y políticas que integren el bienestar como eje transversal de la gestión. Sus intereses probablemente se orientan hacia el equilibrio entre productividad y salud emocional, la participación en iniciativas de bienestar colectivo, y el fortalecimiento de una cultura institucional empática y humana. Para la Agencia Atenea, atender estas dimensiones no solo mejora la calidad del vínculo laboral, sino que también potencia el compromiso, la retención de talento y la sostenibilidad organizacional.

PÚBLICA

Gráfica 16. Satisfacción de los contratistas frente a la prestación de servicios para Atenea – Encuesta de percepción de relacionamiento Atenea



Fuente: Elaboración propia

La imagen muestra un nivel de satisfacción notablemente alto entre los contratistas de la Agencia Atenea respecto a la prestación de sus servicios: el 82,7% calificó su experiencia con el nivel máximo (5), y otro 26,7% lo hizo con nivel 4, lo que arroja un promedio general de 4,61 sobre 5. Solo un 1,3% expresó niveles intermedios o bajos (niveles 2 y 3), y no se registraron respuestas en el nivel mínimo. Esta tendencia indica que la mayoría de los contratistas se siente valorada, cómoda y motivada en su rol dentro de la entidad, lo cual refleja una gestión institucional que favorece el compromiso y la calidad del vínculo laboral.

En este contexto, los contratistas probablemente valoran la claridad en los procesos, el respeto en la interacción, la estabilidad en los acuerdos contractuales y la posibilidad de aportar con sentido. Sus necesidades pueden incluir continuidad laboral, reconocimiento de sus logros, oportunidades de formación y espacios de participación. Asimismo, sus intereses podrían orientarse hacia el fortalecimiento de su perfil profesional, la incidencia en proyectos institucionales y el desarrollo de una cultura organizacional que promueva el bienestar, la equidad y el propósito compartido. Para la Agencia Atenea, mantener estos niveles de satisfacción es clave para consolidar su reputación como entidad pública comprometida con el talento humano.

Recomendaciones

- Fomentar una percepción positiva sobre la valía ante las opiniones de contratistas a fin de fortalecer el compromiso, la innovación y la cohesión institucional.
- Mantener y fortalecer la percepción positiva sobre el adecuado trato hacia contratistas es clave para consolidar un entorno laboral ético, inclusivo y comprometido con el servicio público.
- Fortalecer la percepción que tienen los contratistas frente al interés de la entidad por su bienestar.

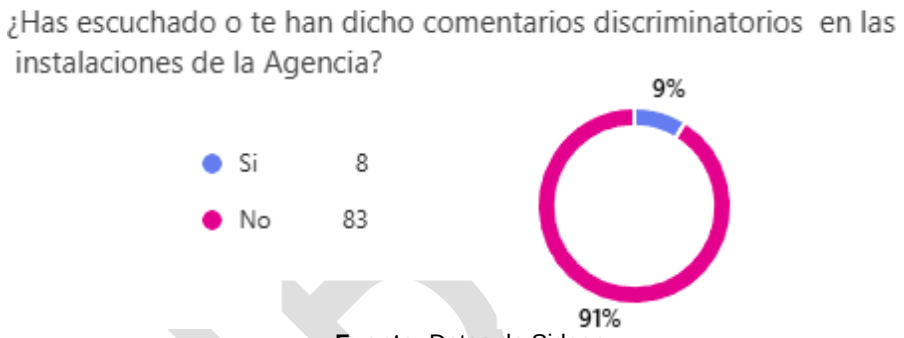
- Sección 2: Discriminación directa e indirecta

Las preguntas fueron realizadas con el propósito de identificar situaciones asociadas a la percepción de actos de discriminación en la Agencia.

Discriminación directa: "hace referencia a aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial sobre la base de una categoría sospechosa, la cual es invocada explícitamente como motivo de la distinción o exclusión." (Resurrección, 2017, pág. 261)

Discriminación indirecta: "se configura un supuesto de discriminación indirecta cuando un tratamiento diferenciado se basa en un motivo aparentemente «neutro», pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria." (Resurrección, 2017, pág. 262)

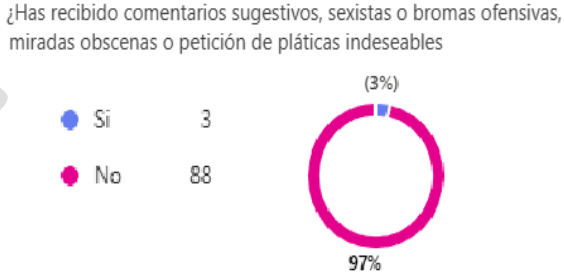
Gráfica 15. percepción sobre comentarios discriminatorios – Tablero control Sideap



Fuente: Datos de Sideap

La gráfica indica que el 91% de los contratistas de la Agencia Atenea no ha escuchado ni recibido comentarios discriminatorios en las instalaciones, mientras que un 9% sí reporta haber vivido o presenciado este tipo de situaciones. Aunque la mayoría percibe un entorno respetuoso, la presencia de casos, aunque minoritarios, evidencia que aún existen brechas en la consolidación de una cultura institucional plenamente inclusiva y libre de discriminación.

Gráfica 16. percepción sobre comentarios sugestivos – Tablero control Sideap



Fuente: Datos de Sideap

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

La gráfica revela que el 97% de los contratistas de la Agencia Atenea no ha recibido comentarios sugestivos, sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas ni propuestas de conversaciones indeseadas, mientras que un 3% sí reporta haber vivido este tipo de situaciones. Aunque el porcentaje de casos es bajo, su existencia indica que aún persisten expresiones de violencia simbólica o comportamientos inapropiados que pueden afectar el bienestar emocional y la percepción de seguridad en el entorno laboral.

Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales de prevención, atención y sensibilización frente al acoso y la discriminación. Los contratistas requieren espacios seguros, protocolos claros de denuncia, acompañamiento psicosocial y formación continua en convivencia, enfoque de género y respeto por la diversidad. Sus intereses pueden incluir el desarrollo de una cultura organizacional empática, la promoción de relaciones laborales basadas en el trato digno, y la participación en iniciativas que visibilicen y erradiquen cualquier forma de violencia. Para la Agencia Atenea, atender estas necesidades es clave para consolidar un entorno ético, inclusivo y protector para todos sus colaboradores.

Recomendaciones

- Fortalecer campañas de sensibilización sobre el trato equitativo y la concientización sobre los sesgos heredados por modismos culturales.
- Fortalecer el plan de trabajo a cargo del equipo Aldas para lograr la consolidación de una cultura institucional plenamente inclusiva y libre de discriminación.

❖ **Resultados de encuesta de necesidades de bienestar**: La encuesta presentó un análisis detallado de cada gráfica del instrumento, acompañado de acciones concretas para responder a las necesidades detectadas.

- Tipo de vinculación (Planta 15% / Contrato 85%)

La mayoría de los participantes son contratistas, lo que refleja una población laboral con alta rotación y menor estabilidad. Esto puede impactar la percepción de pertenencia y el acceso a beneficios.

Recomendaciones:

- Diseñar estrategias de bienestar inclusivas que no discriminen por tipo de vinculación.
- Implementar inducciones rápidas y actividades de integración para contratistas.
- Crear un plan de comunicación que refuerce el sentido de pertenencia en poblaciones temporales.

- Interés en talleres de liderazgo (97% sí / 3% no)

Existe una demanda casi unánime por continuar con talleres de liderazgo, lo que evidencia la necesidad de fortalecer competencias blandas y de gestión.

Recomendaciones:

- Consolidar una estrategia anual de liderazgo con módulos sobre inteligencia emocional, comunicación asertiva y gestión de equipos.
- Ofrecer modalidades híbridas (presencial y virtual) para facilitar acceso.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

- Incluir seguimiento post-taller con planes de acción individuales.

- Participación en actividades de comunicación organizacional (94% sí / 6% no)

- La mayoría desea participar en actividades que fortalezcan la comunicación, lo que indica interés en mejorar la interacción interna.

Recomendaciones:

- Crear espacios de diálogo estructurados (cafés del bienestar, foros abiertos).
- Implementar canales digitales de comunicación bidireccional.
- Medir periódicamente la percepción de claridad y oportunidad en la comunicación interna.

- Pausas activas (91% sí / 9% no)

El alto interés en pausas activas refleja conciencia sobre la carga laboral y necesidad de estrategias de autocuidado.

Recomendaciones:

- Institucionalizar pausas activas diarias con facilitadores internos.
- Adaptar las pausas a modalidad presencial y virtual.
- Evaluar impacto en reducción de fatiga y mejora del clima laboral.

- Salario emocional (67% sí, pero con limitaciones / 33% no o parcial)

Aunque la mayoría reconoce efectividad, muchos no pudieron disfrutar las estrategias por falta de tiempo o carga laboral.

Recomendaciones:

- Ajustar horarios de actividades para evitar choques con picos de trabajo.
- Diversificar estrategias (flexibilidad horaria, reconocimiento simbólico, espacios de escucha).
- Garantizar acceso equitativo para contratistas y planta.

- Actividades recreo deportivas (Bolos 74% / otras <12%)

La preferencia por bolos muestra inclinación hacia actividades recreativas de bajo impacto físico y alta socialización.

Recomendaciones:

- Priorizar convenios con boleras locales.
- Complementar con actividades inclusivas como caminatas y yoga.
- Evaluar participación para diversificar oferta según intereses emergentes

- Factores extralaborales (apoyo emocional 25%, escuela de talentos 21%, alianzas estratégicas 23%, fondos educativos 25%, no sabe no responde 6%)

La población valora medidas de apoyo emocional y educativos, lo que refleja interés en desarrollo integral.

Recomendaciones:

- Fortalecer actividades de acompañamiento psicológico.

PÚBLICA

- Crear becas internas o convenios educativos.
- Implementar escuela de talentos con enfoque en innovación y creatividad.

- Factores intralaborales (comunicación asertiva 40%, trabajo en equipo 21%, resolución de conflictos 15%, manejo del tiempo libre 24%)
La comunicación asertiva es la principal necesidad, seguida de trabajo en equipo.

Recomendaciones:
- Talleres prácticos de comunicación y resolución de conflictos.
- Dinámicas de integración para fortalecer equipos.
- Actividades de gestión del tiempo y balance vida-trabajo.

- Actividades de integración (88% sí / 12% no)
La mayoría desea participar en celebraciones, lo que refuerza la importancia de espacios de cohesión social.

Recomendaciones:
- Mantener celebraciones institucionales con enfoque inclusivo.
- Ofrecer alternativas para quienes no deseen participar (espacios de reflexión o voluntariado).
- Incorporar reconocimiento simbólico en estas fechas.

- Talleres individuales (manejo de ansiedad 36%, estilos de vida saludables 24%, salud mental 18%, prevención de trastornos 22%)
La ansiedad y el estrés son las principales preocupaciones.

Recomendaciones:
- Implementar talleres periódicos de manejo de estrés.
- Crear un documento de estilos de vida saludables (nutrición, actividad física).
- Ofrecer acompañamiento psicológico preventivo.

- Conmemoración del mes de equidad de género (85% sí / 15% no)
Existe amplio respaldo a iniciativas de equidad.

Recomendaciones:
- Diseñar campañas de sensibilización sobre género y diversidad.
- Incluir charlas y foros con expertos.
- Medir impacto en percepción de inclusión.

- Ferias de servicios (turismo 45%, vivienda 22%, servicios 33%)
El turismo es la actividad más atractiva, seguida de servicios básicos.

Recomendaciones:
- Organizar ferias temáticas con aliados estratégicos.
- Priorizar convenios de vivienda y servicios financieros.
- Evaluar satisfacción posterior a cada feria.

PÚBLICA

- Juegos deportivos distritales (73% sí / 27% no)
La mayoría está interesada en participar, lo que refleja disposición hacia actividades colectivas.

Recomendaciones:
- Promover inscripción institucional en juegos distritales.
- Facilitar uniformes y logística de participación.
- Reconocer públicamente a los equipos participantes.

- Resultados Análisis de Retiros 2025: En desarrollo de las funciones de seguimiento y control, y con base en la revisión integral de los informes correspondientes a la vigencia 2025, se realizó un análisis consolidado de la información disponible, centrado en tres (3) casos analizados, con el propósito de identificar comportamientos relevantes, valorar su impacto en la gestión institucional y determinar posibles implicaciones en el clima organizacional de la Entidad.

Del análisis efectuado se concluye que las situaciones evaluadas durante el año 2025 se enmarcan en los escenarios normales de la gestión administrativa, sin que se identifiquen riesgos institucionales, afectaciones al clima laboral ni impactos negativos sobre la continuidad operativa o el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

La información revisada evidencia que la percepción frente al relacionamiento interno, el ambiente de trabajo y medidas de Talento Humano es mayoritariamente favorable, lo cual refleja condiciones adecuadas de cohesión organizacional y consistencia entre las directrices institucionales y su aplicación práctica.

No se identifican alertas que ameriten la adopción de medidas correctivas, pero si se evidencian recomendaciones asociados a la mejora en la comunicación organizacional, la colaboración en equipos y el liderazgo. En consecuencia, se ratifica la pertinencia de las estrategias actualmente implementadas, reconociéndose oportunidades de fortalecimiento orientadas a la consolidación de competencias y al mantenimiento de niveles adecuados de motivación y compromiso institucional.

En síntesis, el análisis correspondiente a la vigencia 2025 permite afirmar que la Entidad mantiene condiciones estables y controladas en materia de gestión del talento humano y clima organizacional. Por lo anterior, se considera procedente dar continuidad a las acciones lideradas por la Subgerencia de Gestión Administrativa – Talento Humano, en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales 2025, como mecanismo de fortalecimiento institucional y apoyo al cumplimiento de los objetivos misionales.

5.3.2 Etapa de priorización acorde con necesidades:

5.3.2.1 Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros -ALDAS-: la implementación de lo relacionado con -ALDAS-, se orienta hacia el fortalecimiento del bienestar integral, la inclusión y la cultura del cuidado en el entorno institucional. Esta estrategia permite visibilizar y atender las dimensiones emocionales, relacionales y éticas del trabajo, promoviendo espacios donde cada contratista y servidor se sienta valorado, protegido y libre de discriminación. En un contexto como el

de Atenea, donde convergen perfiles diversos y vocaciones de servicio público, ALDAS puede convertirse en un eje articulador de confianza, respeto y corresponsabilidad, favoreciendo la cohesión interna, la retención de talento y el cumplimiento misional con enfoque humano.

La estrategia ALDAS, al centrarse en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, se alinea de manera directa con los objetivos del plan de bienestar laboral e incentivos institucionales, al promover condiciones que favorecen la salud emocional, la inclusión y el respeto en el entorno institucional. Su implementación dentro del presente plan permite traducir el enfoque técnico del bienestar en acciones concretas que impactan la experiencia cotidiana de los contratistas y servidores, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional. Al integrar ALDAS como eje transversal, la Agencia Atenea puede avanzar hacia una cultura del cuidado que no solo previene riesgos psicosociales, sino que también potencia el desarrollo humano, la equidad y la sostenibilidad del talento público.

5.3.2.2 Acogida con propósito: Desarrollar una estrategia de acogida con propósito para servidores nuevos desde el plan de bienestar laboral de la Agencia Atenea es fundamental para garantizar una integración efectiva, humana y alineada con los valores institucionales, permitiendo que los nuevos integrantes comprendan el sentido misional de la entidad, se familiaricen con sus procesos, y establezcan vínculos positivos desde el inicio de su experiencia laboral. Su implementación debe incluir espacios de bienvenida emocional, inducción técnica, acompañamiento personalizado y acceso a redes de apoyo, favoreciendo así la adaptación, la motivación y el sentido de pertenencia. Además, al incorporar elementos de cultura organizacional, enfoque inclusivo y reconocimiento, Atenea fortalece el compromiso con el cuidado de su talento humano y la construcción de entornos laborales sostenibles.

5.3.2.3 Desvinculación Asistida: la Agencia Atenea – reconoce que el paso por la función pública no solo representa una etapa laboral, sino una experiencia formativa que transforma profundamente a quienes la viven. Desde su misionalidad, centrada en el impulso del conocimiento, la equidad y el desarrollo humano, Atenea valora que cada servidor que ha prestado sus servicios a la entidad ha contribuido no solo al cumplimiento de objetivos institucionales, sino también a la construcción de una cultura pública basada en el compromiso, la innovación y el aprendizaje continuo.
Por ello, cuando un servidor se desvincula, la Agencia Atenea lo acompaña hacia un nuevo proyecto de vida personal y profesional, cimentada en los saberes, experiencias y valores adquiridos durante su permanencia en la Agencia. Esta etapa no se concibe como un cierre, sino como una apertura hacia nuevas posibilidades, donde el legado institucional se convierte en plataforma para el crecimiento individual. En esta etapa se aplica el formato “Entrevista de retiro” como insumo importante para generar acciones de mejora

5.3.3 Etapa de implementación

La ejecución del plan de bienestar laboral e Incentivos institucionales se realizará mediante la contratación directa con la Caja de Compensación Familiar, las alianzas estratégicas con otras entidades, la oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil y apoyo de personal interno, para la gestión de los dos programas principales:

- **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.

- **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.

- 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

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

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.

Lo anterior, mediante el cumplimiento del siguiente cronograma:

Tabla 1. Cronograma actividades 2026

PRIMER TRIMESTRE	**FEBRERO**	Banco de Estrellas: Oferta de Beneficios para los servidores y sus familias acorde a sus intereses y preferencias
	MARZO	Mes de la Equidad de Género, actividades lúdicas que promuevan la participación y el ambiente positivo
SEGUNDO TRIMESTRE	**ABRIL**	Torneo institucional de bolos en equipos con premiación de los 3 primeros puestos
	MAYO	Taller virtual de cocina para el primer semestre de 2026 integrando a las familias
	JUNIO	Mes del Buen Trato actividades de sensibilización orientadas a promover el respeto, la convivencia y el trato adecuado en el entorno labora
TERCER TRIMESTRE	**JULIO**	Integración familiar como estrategia de bienestar orientada a promover la desconexión laboral y el uso adecuado del tiempo libre.
	AGOSTO	Socialización del código de integridad Atenea.
	SEPTIEMBRE	Actividad de integración y reconocimiento de equipos de trabajo en conmemoración del mes de amor y amistad
CUARTO TRIMESTRE	**OCTUBRE**	Actividad institucional de integración, orientada a fortalecer y generar espacios creativos que permitan el trabajo colaborativo y la integración familiar
		Conmemoración del Día del Servidor Público para reconocer la labor del talento humano de la Agencia
	NOVIEMBRE	Gala de conmemoración del aniversario institucional de Atenea para fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores, en coherencia con la cultura organizacional y los valores institucionales.
	DICIEMBRE	Novena navideña institucional y Cierre de gestión 2026

Fuente: Elaboración propia

El detalle de este cronograma se encuentra en el Informe Técnico Contrato Bienestar.

5.4 Estrategias del Plan:

5.4.1 Modelo de gestión del plan de bienestar:

El presente plan de bienestar laboral e incentivos institucionales dará cumplimiento a lo establecido en el modelo de entorno laboral saludable y sostenible, en alineación con la política estratégica de gestión del talento humano de la Agencia, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades y estará centrada en:

- Prácticas de salario emocional y medidas de flexibilidad incorporadas en el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

- Desarrollo de hábitos de vida saludable con enfoque en el cuidado propio del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral.
- Desarrollo de competencias de liderazgo enfocado en la colaboración, el reconocimiento y la comunicación abierta entre todos los niveles de la organización.
- Buenas prácticas para fortalecer la vocación de servicio afianzando valores como el respeto, la bondad, la empatía en el marco de un entorno laboral inclusivo y con enfoque diferencial de género.
- Gestión de las emociones como hábito para nuestra salud mental.

5.4.2 Enfoque diferencial de género.

El enfoque diferencial de género en el plan de bienestar laboral de la Agencia Atenea se orienta a reconocer, valorar y atender las distintas experiencias, necesidades y condiciones que viven mujeres, hombres y personas con identidades diversas dentro del entorno institucional. Este enfoque permite diseñar acciones que promuevan la equidad, la corresponsabilidad y la eliminación de barreras estructurales que afectan el acceso, la participación y el desarrollo laboral. Desde el bienestar, se traduce en estrategias que incluyen lenguaje inclusivo, prevención de violencias basadas en género, conciliación entre vida laboral y familiar, y fortalecimiento de liderazgos femeninos y diversos. Al incorporar esta perspectiva, Atenea no solo cumple con los marcos normativos vigentes, sino que también avanza hacia una cultura organizacional más justa, empática y transformadora.

5.4.3 Enfoque inclusivo:

El enfoque inclusivo del plan de bienestar laboral e Incentivos Institucionales de la Agencia Atenea se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad humana como valor institucional, promoviendo condiciones que garanticen la participación equitativa de todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, identidad étnica, discapacidad, edad u otras características. Su implementación se traduce en acciones concretas como el diseño de espacios seguros, el uso de lenguaje respetuoso e incluyente, la adaptación de actividades a distintas necesidades, y la creación de canales accesibles para la expresión y el acompañamiento. Este enfoque permite que cada contratista y servidor se sienta parte activa de la comunidad institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la cohesión organizacional y el compromiso con una gestión pública ética, plural y transformadora.

5.5 Presupuesto

El presupuesto estimado para la implementación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales 2026 será de acuerdo con la disponibilidad de recursos asignados por la Agencia, en el contrato de apoyo a la gestión contratado para el desarrollo de lo aquí contemplado.

5.6 Seguimiento y Evaluación

Se realizarán evaluaciones periódicas del avance del plan, mediante informes trimestrales y encuestas de satisfacción. Se aplicarán indicadores de gestión y resultados.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

5.6.1 Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
Ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos	Actividades ejecutadas/Actividades programadas en el plan de Bienestar) *100	Semestral	90%

6. ANEXOS:

No aplica.

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 quinta 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"* y la cuarta, fue aprobada el 31 de enero de 2025 en el mismo Comité denominada "*Atenea Florece con Bondad".*

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
29/01/2026	PL2_TH Versión 3	En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión No. 29 del 27 de febrero de 2026, se aprobó el cambio del nombre del Proceso de Gestión del Talento Humano a Gestión Estratégica del Talento Humano y en este sentido, es necesario realizar el ajuste de esta información en todos los tipos documentales de este proceso. Esta actualización no amerita cambio de versión.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

PÚBLICA

31/01/2025	PL2_TH Versión 2	Para la vigencia 2026 se actualiza el presente plan, teniendo en cuenta los resultados de la etapa diagnóstica y las acciones a desarrollar.
26/01/2024	PL2_TH Versión 1	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 con 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 Ana María Cardona García Firmado digitalmente por Ana María Cardona García	29/01/2026
Revisó	Arleth Fonseca Moreno Ingrid Marcela Barrera Luisa Fernanda Puerta Diana Blanco Garzón Comisión de Personal Atenea	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa Arleth Fonseca Firmado digitalmente por Arleth Fonseca Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa Ingrid Marcela Barrera Correa Firmado digitalmente por Ingrid Marcela Barrera Correa Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa Luisa Fernanda Puerta Firmado digitalmente por Luisa Fernanda Puerta Gerente Gestión Corporativa Firmado digitalmente por BLANCO GARZON DIANA CONSUELO Comisión de Personal Atenea	29/01/2026
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026

CARDOZO CRUZ CAMILO Firmado digitalmente por CARDOZO CRUZ CAMILO

Camilo Cardozo Cruz- Subgerente de Gestión Administrativa

NOMBRE Y FIRMA DEL LÍDER DE PROCESO

PÚBLICA