



RESOLUCIÓN No. **036** DE 2024

*"Por la cual se establece el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones"*

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES**

En ejercicio de sus facultades legales y especialmente de las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución CRC 5918 de 2020, y,

**CONSIDERANDO**

Que el 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"*, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 18 del mismo Decreto Ley, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los colaboradores.

Que el artículo 19 del mencionado Decreto Ley, establece la obligación de organizar anualmente, para sus colaboradores, programas de bienestar social e incentivos.

Que de acuerdo con el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de conformidad con las normas vigentes, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos fue formulado atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17.

Que en cumplimiento de lo establecido en el literal h del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de la CRC, participó en la elaboración del plan de estímulos, cuyos comentarios fueron tenidos en cuenta en la versión final del documento anexo.

Que el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos a desarrollar en 2024, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 30 de enero de 2024.

Que por lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC para la vigencia 2024, de conformidad con el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C. a los **31 ENERO 2024**

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

SILVA CORTES  
NICOLAS  
MAURICIO

Firmado digitalmente  
por SILVA CORTES  
NICOLAS MAURICIO  
Fecha: 2024.01.31  
16:08:07 -05'00'

**NICOLÁS SILVA CORTÉS**  
Director Ejecutivo

Proyectado por: Martha Valenzuela  
Revisado por: Diana Wilches T  
Aprobado por: Zoila Vargas M

# Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

**Coordinación Ejecutiva**  
Coordinadora Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión  
Administrativa y Financiera**

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2024

## CONTENIDO

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Disposición de la información</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2024</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Programa de bienestar social CRC 2024</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Programa de Incentivos</b> .....	<b>30</b>
<b>5. Seguimiento y Evaluación</b> .....	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>38</b>

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 2 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

# Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

## Introducción

Para la vigencia 2024, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC, busca generar espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias; buscando el logro de una cultura organizacional que enaltezca el sentido de pertenencia, calidad humana y motivación permanente de los servidores de la entidad considerando la participación del talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad en línea de lo dispuesto en el Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG.

Es claro para la CRC, el desafío que ha planteado el proceso de cambio dado por el proceso de vinculación de personal en razón al concurso abierto de méritos, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Nación 3, el cual equivale a más del 45% de su planta de personal; conlleva a procesos de adaptación y gestión del cambio retadores, que se asumirán propiciando condiciones laborales adecuadas mediante la ejecución de las actividades enfocadas al cierre de brechas encontradas en las mediciones y encuestas realizadas en 2023.

Por otro lado, en concordancia con los lineamientos planteados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en esta materia, la CRC continuará trabajando de manera transversal en la transformación digital y en un trabajo permanente hacia la buena salud mental de todos los colaboradores.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 3 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

## 1. Disposición de la información

### 1.1. MARCO LEGAL

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del “Sistema de Estímulos” son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, reglamentario de la Ley 909 de 2004, el Decreto 4661 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 y las normas que los modifiquen o adicionen.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas: **Bienestar Social e Incentivos**. El primero comprende dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales, y el segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

A través del mencionado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:

1. Al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
2. A las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
3. A las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos; y, por último,
4. A los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

La Ley 909 de 2004, en su 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 la desarrollen.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024		NA	<b>Página 4 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF		Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				

Así, el Decreto 1083 de 2015, en su capítulo 3, en lo correspondiente al Sistema de Estímulos, define los programas de protección social y servicios sociales, así como los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, como se describe a continuación:

1. *Bienestar Social*, que comprende:

a. *Protección y Servicios Sociales*, a través de los siguientes programas:

- 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 del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 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.

b. *Calidad de Vida Laboral*, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.

2. *Incentivos*, Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

En el párrafo 1 del Artículo 2.2.10.2, se aclara el alcance de los beneficiarios así:

**"PARÁGRAFO 1.** *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

*También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"*

La Ley 1952 del 2019, en los numerales 4 y 5 del Artículo 37, 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: vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 5 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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

De esta manera el Sistema de Estímulos, deberá orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, así como los programas de incentivos van dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.

El Decreto 1083 del 26 de marzo de 2015<sup>1</sup> en el Título 10 Artículo 2.2.10.8, establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Por su parte, la Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, busca facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los funcionarios puedan compartir con la familia.

En este sentido, para el desarrollo de los planes y programas en referencia, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, establece que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, incluyendo así a los servidores nombrados en provisionalidad.

Para la mayor claridad, vale la pena indicar que frente a esta Ley se pronunció el Consejo de Estado, en la Sala de Consulta y Servicio Civil del 18 de diciembre de 2020, respecto del siguiente interrogante:

*"¿A la luz de lo dispuesto en el literal g) del artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, los empleados públicos vinculados mediante al Ministerio de Transporte mediante nombramiento provisional tienen derecho a ser beneficiarios de los programas de bienestar social de la entidad?"*

*Respuesta: Si. Porque la modificación del literal g) del artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998 por la Ley 1960 de 2019, artículo 3º, consistió en establecer el principio de profesionalización del servidor público en el sistema de capacitación y en el sistema de bienestar regulados en el Decreto Ley 1567 en cita, con lo cual permitió que todos los empleados públicos, y sus familias vinculados al Ministerio de Transporte puedan ser beneficiarios de los programas de bienestar social que diseñe ese organismo, en armonía con el artículo 20 del decreto Ley 1567 de 1998.*

*Lo anterior, con observancia de la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, si el presupuesto es insuficiente, tal como quedó consagrado a propósito de profesionalización del servidor público en la Ley 1960 de 2019."*

<sup>1</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 6 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			



Del marco normativo establecido por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, se resaltan los siguientes aspectos:

1. Según el artículo 14, literal b, del Decreto-Ley 1567 de 1998, una de las finalidades del sistema de estímulos es la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
2. Por otra parte, como ya se ha indicado también, le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, según el artículo 17 de ese mismo Decreto-Ley, ejercer la dirección del sistema, para lo cual debe formular, entre otros aspectos, las políticas de bienestar social que orienten el sistema, asesorar sobre la materia y fomentar la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los respectivos programas.
3. Los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deben enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y en el área de calidad de vida laboral.

Por otra parte, es importante hacer mención del concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la **Ley 1616 de 2013**, así: "*Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas*".

## 1.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG:

La dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad y

dentro del marco de la política de Talento Humano se incluyen las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Estas Rutas, de acuerdo con lo previsto en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente una acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las rutas son las siguientes:

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 7 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

– **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos: Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto, es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

– **Ruta del Crecimiento:** liderando talento: Esta ruta dice que el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, a la educación no formal relativa entre otras, a las siguientes temáticas: gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

– **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos: el MIPG expone que el cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 8 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

### 1.3. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026

Para 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló lo que se conoce como el Modelo del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual fue elaborado luego de un análisis y recolección de información, junto con un diagnóstico respecto del bienestar de los servidores públicos en Colombia incluyendo los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI-EDID elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y los resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI), la cual evalúa el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) definido como “*marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio*”.

Este programa, cuya estructura consiste en cinco ejes de trabajo, que buscan promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público, según se muestra a continuación:



**Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se han presentado en los últimos años y la adopción de herramientas que permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos, así:

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de estos y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

**Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de 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 y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos, a desarrollar así:

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

**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, en el que se tendrá en cuenta:

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024		NA	<b>Página 10 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF		Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Se busca a través de las herramientas digitales, obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. De acuerdo con esto se tiene en cuenta:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.
- **Análítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

**Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004<sup>2</sup>, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello

<sup>2</sup> Ley 909 de 2004 **ARTÍCULO 2. Principios de la función pública.** 1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024		NA	<b>Página 11 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF		Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				

contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Es así como se trabajará en:

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

## 2. Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2024

### 2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Como parte del diagnóstico de necesidades para el 2024, se tienen en cuenta las siguientes fuentes de información:

- *La caracterización de los servidores de la entidad*
- *La matriz GETH y el Plan de Acción*
- *La ficha diagnóstica de bienestar laboral*
- *Encuesta de riesgo psicosocial 2023*
- *Resultados de Clima Laboral 2023*
- *Resultados FURAG 2022*

Igualmente se tienen en cuenta otras mediciones e insumos como la encuesta de Clima organizacional y encuestas del DANE, entre otros:

**2.1.1. La caracterización de los servidores de la entidad:** Esta permite tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades. A diciembre de 2023, el proceso de Gestión del

---

*3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos: a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley; c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.*

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 12 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Talento Humano ha recopilado información respecto de habilidades de los servidores en su base de datos de *Información General de Planta*.

**2.1.2. La matriz GETH y el Plan de Acción:** Mediante el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH sugerida por el DAFP, se puede establecer una línea base sobre cómo se encuentra la gestión del talento humano en la entidad, y a partir de este autodiagnóstico se establece un Plan de Acción a ejecutar de manera anual.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, la CRC procedió a realizar el autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a diciembre de 2023:

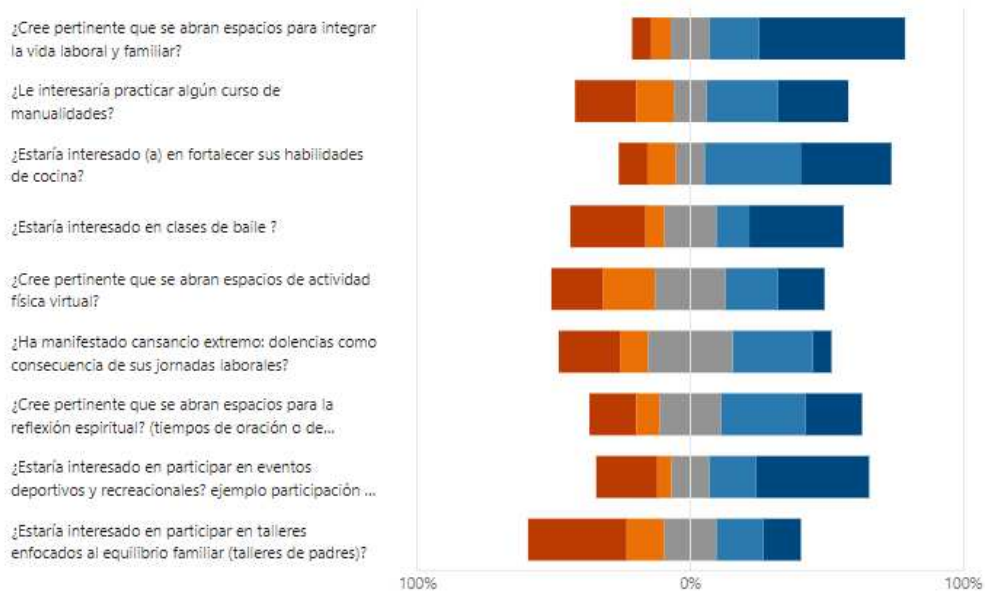
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	94,1

De este resultado se identifican las rutas a intervenir, entendiendo que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta metodológica que permite priorizar las acciones previstas, dando así los caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

**2.1.3. La ficha diagnóstica de bienestar laboral:** Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en el mes de diciembre por parte de la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera a los servidores a través de una encuesta en la que se valoraron los diferentes aspectos, de lo cual se muestra el siguiente comportamiento:

- BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.

Se presenta el interés en abrir espacios para integrar la vida laboral y familiar, en fomentar las habilidades de cocina, y la práctica deportiva (carreras atléticas), como se ilustra a continuación.



• BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)

2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

[Más detalles](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5





En este eje, se aprecia mayor interés en la importancia en celebrar las fechas y eventos especiales, contar con espacios para realizar pausas activas y en generar espacios de integración.

- CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder)

CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder)

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de satisfacción o necesidad de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

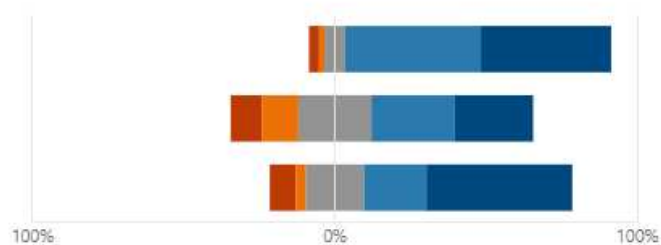
[Más detalles](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

¿Considera necesario trabajar en fortalecer su competencia en manejo del tiempo?

¿Hace uso de beneficios como horario feliz, cumpleaños, entre otros?



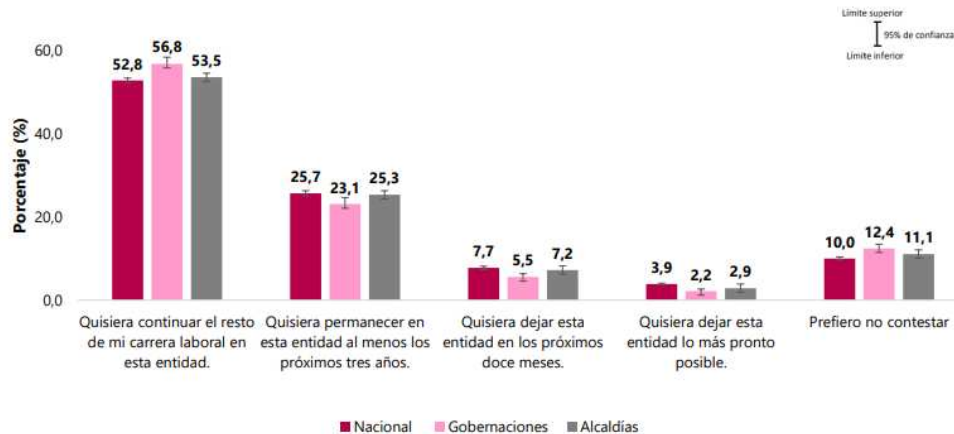
De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con la flexibilidad de horario que dispone la CRC.

#### 2.1.4. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID)<sup>3</sup>:

El Departamento Nacional de Estadística- DANE, aplicó la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional 2023 – Departamental EDI-EDID entre los meses de septiembre y octubre de 2023, para conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses. De los resultados, vale la pena destacar:

<sup>3</sup> La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

**Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad**  
**Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023**



Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.

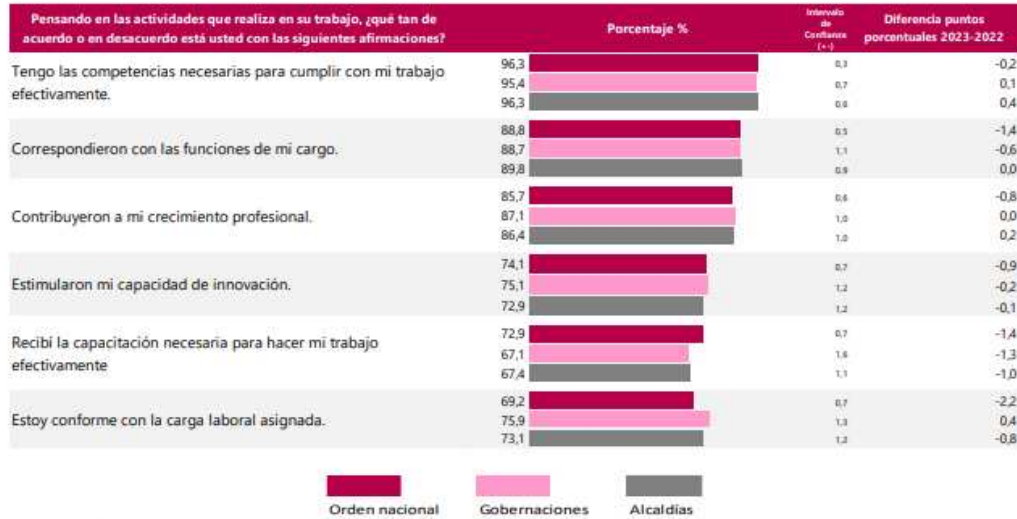
Entre otra información, se puede observar en la anterior gráfica que, del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 52,8% permanecería en la entidad por el resto de su carrera laboral, lo que demuestra un nivel importante de estabilidad e interés de permanecer en el sector público.

Por otro lado, ante la pregunta "Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?" se identifica que del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 96,3% considera que tiene las competencias para cumplir con su trabajo efectivamente y el 88,8% considera que las actividades realizadas correspondieron con las funciones del cargo, lo que permite entender una adecuada correlación entre las funciones a cargo y la gestión realizada en el día a día.

**Gráfico 2. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en la entidad en los últimos doce meses.**

**Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.**

**2023**



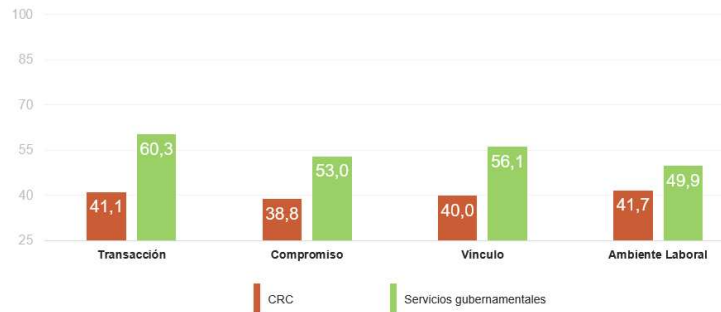
Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

**2.1.5. Medición de Clima Organizacional:** De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para diciembre de 2023 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2022.

En dicha medición, aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2023 se identificó que la CRC, vivió un momento de alto impacto en su proceso de adaptabilidad frente al equipo de trabajo vinculado, generado, entre otros aspectos, por el ingreso de los funcionarios que ocuparon los primeros lugares en las listas de elegibles del concurso de méritos Nación 3. Es así como la entidad presentó un nivel de percepción de ambiente laboral susceptible de mejorar en varios aspectos, según como se ilustra a continuación.

## INDICES FRENTE AL SECTOR 2023

### Los Índices frente al sector



## RESULTADOS VALORACIÓN 2023

# Índice del Ambiente Laboral

### Dimensión

Dimensión	Actual
Credibilidad	Media (-)
Respeto	Media (-)
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Baja
Compañerismo (Camaradería)	Baja
Orgullo	Crítica
Apreciación general	Crítica
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>41,7</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Demanda atención</b>

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

Estos resultados plantean un amplio espectro de mejora, que la entidad puede trabajar en aras de propiciar un mejor ambiente laboral, ante lo cual Great Place To Work recomienda trabajar en lo relativo

a las oportunidades de mejora arrojadas en la medición, centrando la atención en temas como, la Optimización en la definición de cargas de trabajo, comunicación, manejo del tiempo y liderazgo.

**2.1.6. Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación:** Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2023, se detectaron como resultado de las evaluaciones del desempeño y de las encuestas sobre capacitación, entre otras, las siguientes temáticas para tener en cuenta en los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima organizacional a desarrollar en esta vigencia:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (Información Coordinadores)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar las habilidades de liderazgo</li> <li>• Mejorar las habilidades de comunicación frente a público e instancias de decisión</li> <li>• Conocimiento el definición de mercados, análisis de competencia, etc.</li> <li>• Documentación de procesos de revisión de información</li> <li>• Orientación a resultados</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Compartición de Infraestructura</li> <li>• Tiempos de respuestas</li> <li>• Atención al cliente</li> <li>• Calidad de datos</li> <li>• Comunicación Asertiva</li> <li>• Solución de Problemas</li> <li>• Análisis de competencias móviles</li> <li>• Análisis de Mercado</li> <li>• Prestación de Servicios de Telecomunicaciones</li> <li>• Organización del tiempo</li> <li>• Elaboración de los mapas de aseguramiento y ajuste de los procedimientos de Líneas de Defensa</li> <li>• Empoderamiento de los supervisores</li> <li>• Uso de las herramientas Ondrive y Sharepoint para abogados de AJYSC</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción, lenguaje sencillo y claro</li> <li>• Comunicación Asertiva</li> <li>• Metodologías de AIN</li> <li>• Acceso y uso de Posdata</li> <li>• Manejo del tiempo</li> <li>• Power BI</li> <li>• Liderazgo y trabajo bajo presión</li> <li>• Análisis de Costos</li> <li>• Herramientas y metodologías de prospectiva</li> <li>• Herramientas de analítica como Phyton y R</li> <li>• Temas administrativos a Conductores</li> <li>• Seguridad Vial para todos los servidores</li> <li>• Principios y Modalidades de la Contratación Estatal</li> <li>• Liquidación y Cierre de los Contratos</li> <li>• Presentaciones efectivas y elaboración de Brief para Comunicados</li> <li>• Atención a usuarios</li> <li>• Gestión Ambiental</li> <li>• Seguridad y Salud en el Trabajo SST</li> <li>• Conflicto de Interés</li> <li>• Pluralismo Informativo</li> <li>• Accesibilidad y Enfoque Diferencial</li> <li>• Conceptos básicos de interconexión Conceptos básicos de regulación postal</li> </ul>

**2.1.7. Riesgo Psicosocial:** En 2023, se procedió con la medición de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 2404 del 22 de julio de 2019 "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía

*Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.*

De acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería, se sugiere trabajar en el fortalecimiento de aspectos como:

<b>Aspecto</b>	<b>Recomendación</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Fortalecer las relaciones sociales en el trabajo. Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática). Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño Trabajar y fortalecer el plan de formación de los colaboradores Trabajar en la participación y manejo del cambio
Demandas del trabajo	Validar y trabajar en las demandas cuantitativas Fomentar el equilibrio del trabajo y el entorno extralaboral Validar las demandas de carga mental
Recompensas del trabajo	Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador Continuar fomentando de la calidad de vida laboral
Extralaborales	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés Fomento de estilos de vida saludables Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

**2.1.8. Informe Entrevistas de retiro:** Por último, se identificaron los siguientes aspectos en los que la Entidad, según la percepción de los funcionarios en retiro, la entidad podría mejorar, entre otros en los siguientes aspectos:

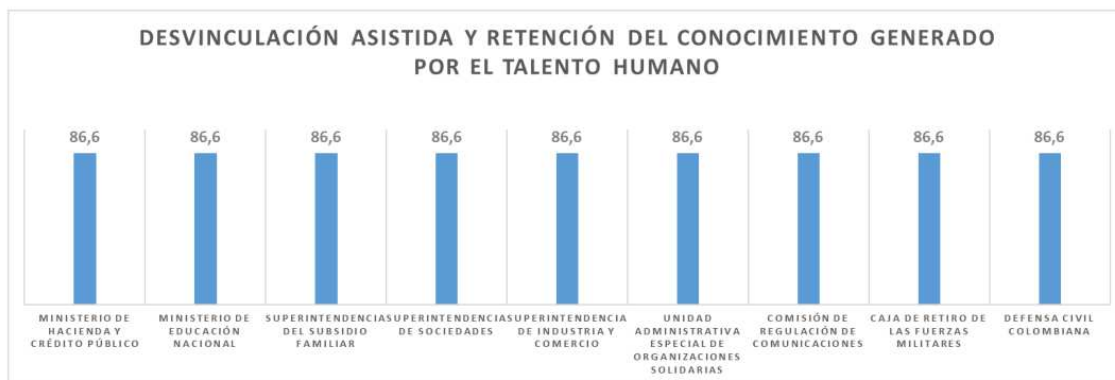
- *Más comunicación y sinergia de los directivos con los colaboradores evitar barreras de Comunicación.*
- *Retomar pausas activas*
- *Trabajar más cohesionadamente con los equipos de trabajo*
- *Mayor Integración*
- *Constante dialogo en todos los niveles*

- Escuchar las propuestas que los diferentes compañeros tienen, recibirlas, analizarlas y poder brindar alguna
- Alineación de equipos
- Mucha empatía con todos los servidores y coordinadores

**2.1.9. Resultados FURAG 2022:** De acuerdo con los resultados de desempeño institucional presentados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo que respecta al sistema de bienestar, para 2022, atenderá a las recomendaciones generadas frente a las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad, con relación a continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por el mejoramiento continuo, en acciones como la socialización y apropiación permanentes del código de integridad.

Dentro de los resultados presentados se identificó que los índices que con respecto a la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, según la siguiente gráfica se la CRC, ocupó uno de los mejores puntajes.

Gráfica 5. Resultados Medición del Desempeño Institucional (índice desvinculación asistida y retención del conocimiento).



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG, 2022.

No obstante lo anterior, es de señalar que en general se identifica una marcada brecha a intervenir, para fortalecer la política de integridad.

RESULTADOS POR POLÍTICA			
POLÍTICA	CRC	SECTOR	VARIACIÓN
P1 GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	99,2	94,7	4,5%
P2 INTEGRIDAD	67,0	69,1	-2,1%

### 3. Programa de bienestar social CRC 2024

#### OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 2024

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos que se pretende desarrollar para la vigencia 2024, busca mitigar las debilidades encontradas dentro de la fase diagnóstica descrita en el presente documento, con el objeto de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, y la exaltación de la labor del servidor para lograr un ambiente laboral integral.

De este modo, las acciones formuladas para 2024, están enfocadas en procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien el desarrollo de los servidores de la CRC, con la ejecución de las siguientes acciones:

#### Plan de ejecución

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Deportivas (Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico), recreativas, Escenarios de recreación. Juegos de la Función Pública. (invitación convocatoria)	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Interesados
	Artísticos y Culturales: Motivar el desempeño eficaz y el compromiso. Socialización de eventos artísticos y culturales difundidos por la Caja de Compensación Familiar	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Interesados
	Capacitación en artes y/o artesanías que involucren la creatividad	Segundo semestre	Interesados
	Teletrabajo: Socialización sobre características, modalidades y requisitos del teletrabajo, entre otros.	Permanente	Funcionarios que pueden acceder a la modalidad de teletrabajo.
	Propiciar espacios para descubrir los talentos de los servidores: Aprovechamiento de habilidades de los servidores, desarrollando espacios para la enseñanza o práctica de artes o artesanías.	Primer semestre	Interesados
	<b>Horarios Flexibles:</b> "Horario Feliz" *	Permanente	Todos los servidores



<b>Equilibrio entre la vida laboral y familiar</b>	Día de la familia	Primer y Segundo semestre	Todos los servidores
	Día de la Niñez y la Recreación	Abril	Servidores con Hijos menores de 12 años
	Reconocimientos especiales: Felicitaciones por nupcias, embarazos entre otros	Cuando ocurra	Grupo objetivo
	Disposición de salas de lactancia materna	Cuando aplique	Grupo objetivo
	Descanso compensado para Semana Santa y Fin de Año	marzo y diciembre/enero 2025	Interesados
	Promoción de uso de la Bicicleta	Permanente	Todos los servidores
	Manejo del tiempo: Capacitación informal y/o socialización	Segundo trimestre	Todos los servidores
	Desconexión Laboral: Socialización	Permanente	Todos los servidores

\*Esquema de **Flexibilidad de Horarios**, así:

HORA DE INGRESO	HORA DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA
7:00AM	Sin hora de almuerzo	3:00PM* ("Horario Feliz" solo aplica para el viernes)
7:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	4:00PM
7:30AM	1 HORA DE ALMUERZO	4:30PM
8:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	5:00PM
8:30AM	1 HORA DE ALMUERZO	5:30PM
9:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	6:00PM

- En trabajo presencial, la hora de entrada y de salida será flexible entendiendo que: La hora de entrada se establece entre 7:00AM y 9:00AM, y la hora de salida sería entre 4:00 PM y 6:00 PM., esto quiere decir el funcionario podrá elegir su horario en alguna de estas opciones: de 7:00AM a 4:00PM, de 7:30AM a 4:30PM, de 8:00AM a 5:00PM, de 8:30AM a 5:30 PM o de 9:00AM a 6.00PM, informando sobre su elección o cambio al Jefe Inmediato y al Jefe de Personal o quien haga sus veces.
- Horario opcional para los funcionarios que son madres o padres con hijos menores de 12 años: los martes, podrán trabajar entre las 7:00AM y las 3:30PM, con media hora para almorzar. Este horario es voluntario y deberá ser concertado con el o los coordinadores con los que tenga más carga de trabajo.
- \*Como estímulo para todos, se establece para los viernes el horario de 7:00A.M. a las 3:00P.M., trabajando en jornada continua, es decir, sin hora de almuerzo. Este horario es denominado *Horario Feliz*, es voluntario y deberá ser concertado con el o los coordinadores con los que tenga más carga de trabajo. Se podrá acceder a este beneficio estando en modalidad de trabajo presencial o en teletrabajo.

Los anteriores horarios se plantean como un beneficio, por lo que se deberá garantizar la prestación del servicio y así mismo, las eventuales modificaciones o alteraciones que se requieran deberán ser entendidas por necesidad del servicio.

**Nota:** Sin perjuicio de la flexibilidad planteada, se revisará la conveniencia o aplicabilidad de algún ajuste en los mismos.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Día del servidor: Jornada de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno, exaltando la labor del servidor público	Junio	Todos los servidores
	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Permanente	Todos los servidores
	"Día del Trabajo Decente en Colombia", Congregar en torno a políticas, planes, programas, proyectos y acciones	7 de octubre	Todos los servidores
	Programa pre-pensionados	Primer semestre	Pre pensionados
	Socialización asesorías fondos de pensiones	Segundo semestre	Todos los servidores
	Gestión del cambio, capacitación y/o socialización	En el transcurso del año	Todos los servidores
	Socialización programa servimos	Permanente	Todos los servidores
	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	IV trimestre	Todos los servidores
	Celebración de cumpleaños Beneficio día de cumpleaños: Permiso remunerado el día de cumpleaños del servidor de la entidad, el cual se tomará en un día hábil siempre y cuando no se junte con fin de semana de puente ni con vacaciones. A disfrutar hasta 6 meses después de la fecha de cumpleaños. Se debe solicitar su autorización a la Coordinación Ejecutiva, previa validación con los coordinadores correspondientes.	Permanente	Todos los servidores
	Actividades orientadas a fomentar el cuidado del cuerpo, programa Entorno laboral saludable, plan y programas SST Jornadas de pausas activas, capacitación Copasst, capacitación a la brigada, charlas en salud, nutrición, exámenes ocupacionales. Medición de Riesgo Psicosocial	Permanente	Todos los servidores
	Feria de Servicios	Primer semestre Segundo semestre	Todos los servidores
	Promoción de la lectura	Segundo y Tercer Trimestre	Interesados
	Reconocimiento público a servidores que sobresalen en su actitud de servicio y apropiación de código de integridad **	Semestral	Todos los servidores

**\*\*Permiso remunerado de dos (2) días continuos o discontinuos, a los servidores que por su comportamiento demuestren las mejores calidades de servicio al cliente interno y externo. Este beneficio permite incentivar y afianzar la cultura del servicio, fortaleciendo el clima laboral.**

Finalizado cada semestre, cada Coordinador de grupo interno de trabajo propondrá a un servidor de su equipo de trabajo, el cual considere que se destaque en la actitud de servicio y en sus actuaciones diarias, postulación que pondrá a consideración de los demás coordinadores, junto con quienes se decidirá la elección del beneficiario de cada coordinación.

La elección se realizará analizando los siguientes criterios:

1. Manifestación permanente del interés por cumplir las tareas y/o los proyectos asignados.
2. Calidad de atención al usuario interno o externo.
3. Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencien la incorporación de los valores institucionales. (Apropiación del Código de Integridad)
4. Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos de su grupo interno de trabajo o mitigar con su aporte los efectos que éstos generan.
5. Vinculación en grupos o en actividades institucionales que requieran de participación espontánea.

El resultado final será comunicado y socializado como reconocimiento público.

Para disfrutar este permiso, será necesario solicitarlo vía correo electrónico dirigido a la Coordinación Ejecutiva previo Vo. Bo. del Coordinador de Grupo Interno de Trabajo, con copia al Jefe de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y no generar traumatismos al momento de la ausencia.

Este beneficio se deberá disfrutar durante el semestre siguiente a su denominación, entendiéndose que quien gane en el primer semestre lo disfrutará desde el día de su divulgación hasta el último día del siguiente semestre, es decir, si se es ganador del primer semestre del año, sólo podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta el 31 de diciembre y si se es ganador del segundo semestre del año, sólo se podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta el 30 de junio del siguiente año; fechas después de las cuales se entenderá perdido el beneficio.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>SALUD MENTAL</b> Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un	<b>Higiene mental o psicológica</b> Actividades orientadas a fomentar el cuidado de la salud mental de los servidores y sus familias (programas de SST en capacitación y/o socialización en temas como: el síndrome de burnout, estrés, ansiedad, depresión).	Segundo y tercer trimestre. (socialización permanente)	Todos los servidores

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Hábitos de vida saludables.		Estrategias de trabajo bajo presión: Capacitación sobre cómo resolver problemas bajo presión	Primer semestre	Todos los servidores
		Campaña de Autocuidado: alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo	Segundo semestre (socialización permanente)	Todos los servidores
	<b>Prevención de nuevos riesgos a la salud</b>	Sostenibilidad ambiental, capacitación o socialización	Primer semestre	Todos los servidores
		Prevención del sedentarismo, capacitación o socialización	Primer semestre	Todos los servidores
		Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento, capacitación o socialización	Segundo semestre	Todos los servidores
Telemedicina / Teleorientación Psicológica: Socialización sobre los canales de atención que ofrece la ARL	Segundo semestre	Todos los servidores		

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>Diversidad e Inclusión</b> Acciones 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.	<b>Fomento de inclusión, diversidad y representatividad</b>	Inclusión Laboral / diversidad y equidad / prevención y protección de los derechos de las minorías, Socialización	Socialización permanente	Todos los servidores
		Sensibilización sobre los derechos civiles, políticos y culturales. Fomento de la diversidad y equidad Cultura Inclusiva, genero, religión, raza	Segundo semestre	Todos los servidores
	<b>Prevención, atención y medidas de protección</b>	Identificación y detección de situaciones: Sensibilización sobre la importancia de denunciar casos asociados al acoso laboral, sexual y abuso de poder (Actividad junto con el Comité de Convivencia Laboral)	Primer semestre	Todos los servidores
		Socialización del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos.	En el transcurso del año	Todos los servidores

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
	Prevención: Actividades junto con el comité de convivencia laboral para generar espacios laborales saludables, con el fin de prevenir situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder	Segundo semestre	Todos los servidores

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> Reto de transformación a organizaciones inteligentes aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.	<b>Creación de cultura Digital para el bienestar</b> Uso de herramienta digitales: Cultura digital: socialización de temas y contenidos optimizando en uso de herramientas digitales	Permanente	Todos los servidores
	<b>Analítica de datos para el bienestar</b> Optimizar la realización de las actividades de bienestar a través de la información que se tiene sobre las preferencias de los servidores	Permanente	Todos los servidores
	<b>Creación de ecosistemas Digitales</b> Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	Primer semestre	Todos los servidores
	<b>Creación de ecosistemas Digitales</b> Disposición de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los trabajadores: Bienestar a un clic CRC, Uso de código QR (asistencia)	N/A	Todos los servidores

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b> Promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b> Apropiación del código de integridad	Permanente	Todos los servidores
	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b> Socialización Política de Integridad	Segundo y Tercer Trimestre	Todos los servidores
	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b> Socialización Principios de la función pública	Primer y Cuarto Trimestre	Todos los servidores
	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b> Cultura del servicio (interiorización)	Segundo Trimestre	Todos los servidores

Por otro lado, respecto a la **Educación formal**, la CRC, podrá asignar este estímulo a servidores con derechos de carrera administrativa, en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación formal conducente a título de pregrado o posgrado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente y con la normatividad vigente en la materia.

La solicitud del estímulo relacionado con la educación formal deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Todos los funcionarios interesados deberán presentar dentro del semestre anterior al periodo en el que se desea obtener este beneficio, la solicitud por escrito, dirigida al Director Ejecutivo de la Entidad, indicando de manera clara y expresa el programa de educación formal para el cual se requiere el estímulo, así como el valor de la matrícula respectiva.
2. Adicional a lo anterior, el solicitante que ya haya accedido a este estímulo y lo requiera nuevamente, cumplidos los requisitos mínimos, deberá allegar copia de las notas obtenidas y sólo se financiará hasta el 80% del valor total de la matrícula del periodo a cursar (semestre, trimestre o ciclo) del programa de educación formal.
  1. Una vez recibida la solicitud, la misma será analizada previamente por el proceso de Talento Humano respecto del cumplimiento de los requisitos mínimos, los cuales son:
    - a) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
    - b) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
    - c) Cuando el solicitante ya haya accedido a este estímulo y lo requiera nuevamente, en el periodo siguiente, el promedio de las notas obtenidas deberá ser al menos de 4.5 sobre 5.0.
    - d) Cuando el solicitante ya haya accedido a este estímulo y lo requiere nuevamente en otro periodo posterior, en el mismo programa a que accedió inicialmente, deberá someter su solicitud a revisión como solicitud inicial pero sólo se financiará hasta el 80% del valor total de la matrícula a cursar (semestre, trimestre o ciclo) del programa que esté cursando.
  2. En el caso que los anteriores requisitos se acrediten, el proceso de Talento Humano solicitará a la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera que determine si la Entidad cuenta con los recursos económicos dentro del presupuesto de la vigencia, para cubrir los valores relativos al estímulo de educación formal, de conformidad con el análisis técnico y las normas presupuestales respectivas.
  3. Revisados los informes técnico y financiero, el Director Ejecutivo de la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes y con la normatividad vigente en la materia, procederá a otorgar o no el estímulo, según corresponda.

El estímulo de educación formal para los funcionarios con nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño individual y calificación igual o superior a 95 o su equivalente, se les costeará hasta el 100% del valor de la matrícula<sup>4</sup>, y para los funcionarios que

<sup>4</sup> Atado a que exista la disponibilidad presupuestal correspondiente

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024		NA	<b>Página 28 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por:	Revisión No. 1	
		Coordinación Ejecutiva y GAF		
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				

obtengan 94.9 o menos en su evaluación, se les costeará hasta el 80% de la matrícula del periodo del programa a cursar (semestre, trimestre o ciclo).

El funcionario beneficiado con el apoyo económico para educación formal deberá suscribir un acta en la que se compromete a cursar todo el semestre, trimestre o ciclo (según corresponda). En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificados y aceptados por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, el funcionario deberá reintegrar el monto total de lo desembolsado por la CRC.

## Estrategias 2024

En búsqueda del cierre de brechas encontradas en la fase diagnóstica de este plan, se han identificado las siguientes estrategias que pueden contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral para el 2024:

Impacto	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	"Un café para compartir"	Estrategia de acercamiento	Citas de 15 minutos en la que se busca conversar con los colaboradores sobre temas cotidianos o de interés, que permita un acercamiento desde la persona. Mecanismo: Cita vía Microsoft teams o presencial
Ruta de la Felicidad	"Quinquenios"	Un día de permiso remunerado una vez se cumpla 5, 10, 15, 20 o más años de antigüedad en la Entidad, a disfrutar durante el año siguiente a cumplir el quinquenio, el cual puede disfrutar hasta seis meses después de haberse hecho acreedor a este beneficio, sin que se junte con fin de semana con puente festivo o vacaciones.	Reconocer la contribución de los servidores y su trayectoria laboral. Mecanismo: Correo electrónico del servidor a la Coordinación Ejecutiva, con copia al Jefe de personal donde, previa concertación con los coordinadores con quienes se tenga mayor carga laboral, se solicite el beneficio
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio Riesgo Psicosocial Salud Mental Furag	"Atiende y gana"	Como incentivo para los funcionarios que apoyan de manera permanente las actividades de servicio al ciudadano, se otorgará un día de permiso remunerado al año, sin que se junte con fin de semana puente festivo.	Concertado con el Coordinador de Relacionamento con Agentes y el Jefe de Personal, el servidor podrá disfrutar de un día de permiso remunerado en el semestre, siempre y cuando el servidor haya tenido por lo menos una carga laboral del 30% durante cada semestre, en actividades de atención al ciudadano. Mecanismo: Correo electrónico del servidor a la Coordinación Ejecutiva, con copia al Jefe de personal donde previa concertación con el coordinador de Relacionamento con Agentes, se solicite el beneficio
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio	"Tu aporte para crecer "	Disposición de escenarios una vez cada trimestre, en reunión de	Cada coordinador recopilará los aportes a ser puestos en consideración de la Dirección

Riesgo Psicosocial Salud Mental Gestión del Conocimiento Furag Gestión del Cambio		RAE, cada grupo interno de trabajo, en el que se recogen aportes o propuestas de mejora al ambiente laboral de la CRC.	Ejecutiva, Gestión Admirativa y Financiera, Comité de Convivencia o quien corresponda analizar su viabilidad.
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio Riesgo Psicosocial Salud Mental Gestión del Conocimiento Furag Gestión del Cambio	"Viviendo nuestro código"	Trimestralmente, se organizarán grupos quienes deberán representar un valor del código de integridad, recurriendo a diferentes herramientas creativas o estrategias	Con el acompañamiento del proceso de Talento Humano, quien asignará el valor a representar, presentará el valor de manera creativa y participativa al resto de la entidad.
Gestión del Conocimiento Furag Gestión del Cambio	"Fortalecimiento de buenas prácticas "	Disposición de escenarios de diálogo una vez cada semestre con el director y/o comisionados, en el que se recogen aportes o propuestas de mejora en torno a la experiencia de ser funcionario en la CRC para mejorar la comunicación y el ambiente laboral al interior de la entidad.	Gestionar un espacio de dialogo en un lugar amplio, tranquilo con el acompañamiento de talento humano.

Es importante precisar que los beneficios correspondientes a disfrute de tiempo no son acumulables.

La implementación, desarrollo y socialización de cada una de estas estrategias estará a cargo del equipo de Talento Humano y para acceder a los beneficios que estas plantean se deberá surtir una fase de socialización que permita poner en conocimiento a los servidores no solo de la formulación del plan anual sino de los beneficios adicionales para la vigencia 2024.

## 4. Programa de Incentivos

Los incentivos están dirigidos al mejor funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, Decreto Ley 1227 de 2005 y la Ley 909 de 2004.

### 4.1. Comité de Bienestar Social e Incentivos

Con el fin de gestionar el programa de estímulos, particularmente en cuanto al componente de incentivos, se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos, que estará integrado así:

- El Director Ejecutivo de la CRC
- El Coordinador Ejecutivo



- El Coordinador de Gestión Administrativa y Financiera
- Dos Representantes de la Comisión de Personal, elegidos por los funcionarios.

Estos incentivos están clasificados así:

## 4.2. Reconocimientos

Se entiende por **reconocimiento**, la expresión de satisfacción de parte de superiores, compañeros o usuarios de los servicios prestados por un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Este reconocimiento puede ser verbal o escrito y tendrá lugar en cualquier momento; sin embargo, cuando el desempeño tenga niveles de excelencia el reconocimiento debe provenir del superior inmediato y constar en documento escrito que se anexará en la hoja de vida del funcionario. Para los casos en los que el reconocimiento se dé por parte de los usuarios de los servicios, el mismo será informado a toda la entidad, mediante comunicación interna.

Los reconocimientos pueden recaer tanto en funcionarios de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción y provisionales.

### 4.2.1. Incentivos Pecuniarios

Estos incentivos están exclusivamente destinados a premiar y reconocer al mejor equipo de trabajo y no el desempeño individual, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Constituirán incentivos pecuniarios, los reconocimientos económicos por el valor equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se asignarán en efectivo al mejor equipo de trabajo de la CRC que resulte del proceso de selección establecido en este plan, a más tardar el 30 de noviembre de 2024.

Tendrán derecho a estos incentivos los miembros de equipo de los niveles profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa, y los de libre nombramiento y remoción.

#### 4.2.1.1. Definición, conformación e inscripción de equipos de trabajo

En la CRC, se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma coordinada, aportando sus conocimientos, experiencia y habilidades individuales, para conseguir un resultado único y concreto que responda al cumplimiento de iniciativas, planes y objetivos institucionales.

Los equipos de trabajo se conformarán por iniciativa de los servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa, y los de libre nombramiento y remoción que de manera conjunta desarrollen un proyecto, iniciativa y/o actividad continua.

La inscripción de los equipos de trabajo y el proyecto y/o actividad respectiva, será efectuada por el o alguno de los coordinadores en donde se generó el proyecto o actividad, ante el Comité de Bienestar

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 31 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Social e Incentivos, anexando el proyecto y/o actividad de que se trate, el cronograma, los nombres de los integrantes del equipo, los indicadores de eficacia (cronograma/evidencia de planeación) y de eficiencia (ejecución de actividades) y demás soportes que considere convenientes, dentro del plazo de inscripción, que con oportunidad se indicará.

Con el fin de fomentar el trabajo en equipo, la conformación de equipos de trabajo debe hacer referencia a mínimo tres (3) integrantes.

Para participar como mejor equipo de trabajo, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Referirse a proyectos, iniciativas y/o actividades cuya ejecución corresponda al periodo comprendido entre enero y diciembre del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación (para este caso, ejecutados en 2023). Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone: "*Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior*".
2. El alcance del proyecto, iniciativa y/o actividad debe responder a criterios de excelencia y mostrar la alineación a la estrategia y/o a los aportes significativos al servicio de la CRC.
3. Los integrantes del equipo de trabajo correspondiente, de manera individual, deben haber obtenido como mínimo una evaluación de desempeño satisfactoria.

#### 4.2.1.2. Evaluación del mejor equipo de trabajo.

La CRC y específicamente el Comité de Bienestar Social e Incentivos, con el objeto de evaluar los mejores equipos de trabajo, tendrá en cuenta lo siguiente:

- La excelencia tanto en su funcionamiento como en los resultados o logro de los objetivos previstos.
- El desarrollo de las actividades adelantadas por el equipo en cumplimiento del objetivo común, las cuales deben ser congruentes los resultados, con los objetivos planteados.
- Desde esta perspectiva, el ejercicio evaluativo debe comprender también la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución, de aquellos mecanismos propios del trabajo en equipo a través de los cuales se cumplen los objetivos acordados.

Se contará con una metodología de evaluación que considere los siguientes criterios:

- Un conocimiento cierto de la temática del proyecto.
- Una perspectiva objetiva.
- Que los proyectos que se inscriban tengan un componente innovador.
- Evaluación por parte de un jurado asignado: En sesión de Comité de Bienestar Social e Incentivos, previa a la calificación de los proyectos, se determina cuáles de los proyectos inscritos, pasan a ser evaluados y definirán los jurados que deben calificar los proyectos.

- Los proyectos que pasen esta etapa deberán realizar una presentación a toda la entidad en un tiempo máximo de 5 minutos, mediante la cual el equipo socializará el proyecto presentado.
- Estos mismos proyectos deberán realizar una presentación de 5 minutos a los jurados, con un espacio adicional de hasta otros 5 minutos, para atender a preguntas de los jurados.

Una vez realizada la presentación a los jurados, estos se reunirán a deliberar y a seleccionar los 3 mejores proyectos y el orden de elección.

Si llegare a presentarse un empate en el primer lugar entre varios equipos de trabajo, los jurados dirimirán este empate.

A los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar, se les podrá otorgar alguno de los incentivos no pecuniarios definidos en el presente plan.

La proclamación del mejor equipo de trabajo se realizará en acto público. Se dejará constancia en acta, que será el soporte correspondiente para la expedición del acto administrativo que formaliza la selección de los equipos ganadores y la asignación de los incentivos.

#### 4.2.2. Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios se ofrecerán a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad y a los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar. Para otorgar dichos incentivos, el nivel sobresaliente de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con los instrumentos de calificación y factores para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa que se tienen establecidos en la Entidad.

La CRC definió como factores para poder acceder al nivel sobresaliente los siguientes:

1. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
2. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
3. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

Constituyen incentivos no pecuniarios los siguientes beneficios:

- **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:** Este incentivo puede revestir carácter institucional o de interés personal, estando a cargo del servidor que lo elija la realización de los trámites necesarios para la publicación respectiva, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes en la entidad.
- **Educación para el trabajo y desarrollo humano y/o participación en eventos de capacitación:** Este incentivo puede otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 33 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación para el trabajo y el desarrollo humano, como diplomados, seminarios, talleres, simposios, etc., de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y con la normatividad vigente en la materia.

- **Reconocimiento público:** Mediante este incentivo se exalta el desempeño y la labor realizada por haber alcanzado el nivel sobresaliente. Su reconocimiento consiste en menciones especiales en medios de comunicación interna y externa disponibles en la entidad, tales como, boletines, publicaciones, Intranet, etc.
- **Programas de Turismo Social:** Este incentivo, consiste en otorgar programas de turismo social, emitidos por la caja de compensación familiar a la que está afiliada la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Los anteriores beneficios constituirán las alternativas de elegibilidad de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad, se otorgarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos. El beneficio no podrá ser superior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada empleado.

En el caso de los equipos de trabajo ubicados en segundo y tercer lugar, se otorgará un incentivo no pecuniario a cada miembro del equipo (según su elección) y el mismo no podrá ser superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente por persona.

Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, los cuales deberán hacer la elección respectiva en un plazo máximo de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su asignación. Transcurrido tal plazo, el beneficiario perderá todo derecho sobre este.

Una vez inscrito el funcionario en cualquiera de los incentivos señalados, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria, según corresponda, sin causa justificada, traerá como consecuencia, el descuento por nómina del valor correspondiente al costo asumido por la CRC. Para los casos de educación para el trabajo y desarrollo humano, antes denominada no formal, a la terminación del periodo de estudio el funcionario debe presentar la certificación de asistencia y/o aprobación de estos.

Para participar de los incentivos institucionales, el servidor de la Comisión de Regulación de Comunicaciones debe reunir los siguientes requisitos:

1. Acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia (sobresaliente) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2024	NA	<b>Página 34 de 38</b>	
Talento Humano / Comisión de Personal	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: Coordinación Ejecutiva y GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Para el desarrollo de lo anterior, el proceso de Gestión del Talento Humano remitirá al Comité de Bienestar Social e Incentivos, o quien haga sus veces, la lista de los servidores con los porcentajes de cumplimiento de su evaluación de desempeño.

Con el propósito de dar participación a la mayor cantidad de colaboradores, en caso de que la calificación más alta sea obtenida por el mismo funcionario que ganó en la vigencia anterior, se tomará como mejor funcionario al segundo de la lista, siempre que el mismo cuente con calificación sobresaliente en las dos vigencias anteriores.

Así mismo, de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores del mismo nivel jerárquico, sin que ninguno hubiera sido premiado en la vigencia inmediatamente anterior, el desempate se definirá mediante la calificación de los aportes personales extraordinarios, los cuales deberán corresponder a aportes que demuestre la contribución de su trabajo en equipo, evidenciando en su última evaluación anual que esta competencia no tenga observaciones a mejorar.

En caso de empate entre dos o más servidores correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

Factor	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor servidor en la vigencia anterior	Año anterior a la presente vigencia	10
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas o Brigada de Emergencias	Año anterior a la presente vigencia	5

En caso de continuar el empate, el Comité de Bienestar social e incentivos podrá determinar otros criterios de desempate.

La proclamación del servidor seleccionado se realizará en acto público y recaerá en los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido las más altas calificaciones, a quienes se les ofrecerán los incentivos previstos para que escojan el de su preferencia. Se dejará constancia en acta, que será el soporte correspondiente para la expedición del acto administrativo que formaliza la selección de los mejores funcionarios y la asignación de los incentivos.

Los incentivos se otorgan a los funcionarios que a la fecha de la resolución de otorgamiento se encuentren vinculados en la Entidad; entendiéndose así, que no se otorgan a los integrantes de equipos o funcionarios que, a la fecha de expedición del citado acto administrativo correspondiente, sean ex funcionarios de la CRC.

#### 4.2.3. Forma del acto y recursos

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

#### 4.2.4. Recursos Presupuestales

Se autoriza a la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera o quien haga sus veces, para que efectúe todas las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Plan.

En ningún caso los recursos asignados en el rubro de sistema de estímulos constituirán salarios, ni tendrán por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional establecidos.

### 5. Seguimiento y Evaluación

Con el fin de dar seguimiento a estos programas y en general al plan, por parte de Gestión del Talento Humano se medirá su impacto de a través de los siguientes indicadores, a través de los cuales se conocerán los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Los resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la próxima vigencia enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

#### INDICADORES O PARÁMETRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

INDICADORES	META	FRECUENCIA	TOLERANCIA
<b>Evaluación de desempeño:</b> Promedio de las evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	Anual	Entre 85% y 89%
<b>Resultado de Medición de Clima Organizacional:</b> Medición de factores de Clima y Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	Anual	5 unidades o puntos por debajo
<b>Cumplimiento al plan de fortalecimiento de cultura organizacional:</b> Cumplimiento de las actividades programadas	>=90%	Semestral	Entre 85% y 89%
<b>Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento:</b> Promedio de la calificación	4	Semestral	3.6
<b>Impacto de las capacitaciones:</b> Promedio Suma de calificaciones *100/número total de calificaciones	4	Trimestral	3.5
<b>Seguimiento y evaluación de SST:</b> (# de actividades ejecutadas en el periodo / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%

INDICADORES	META	FRECUENCIA	TOLERANCIA
<b>Cumplimiento plan de capacitación incluido</b> SST: # capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%
<b>Liquidación eficaz de la nómina de la CRC:</b> Número de Correcciones durante el periodo	<=3	Trimestral	Máximo 4 correcciones
Parámetros de Control y Seguimiento	Resultado	Frecuencia	N/A
<b>Rotación:</b> (Número de colaboradores que se retiraron voluntariamente de la entidad / Número total de colaboradores) *100	N/A (Resultado de seguimiento)	Semestral	N/A
<b>Tiempo promedio de cobertura de vacantes:</b> (Sumatoria de los días que se demora cada proceso de selección desde la autorización de la vacante por la Dirección Ejecutiva hasta el momento que el candidato acepta el ofrecimiento al cargo / Número de procesos de selección realizados)	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Frecuencia de Accidentalidad</b> (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / número de trabajadores en el mes) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A
<b>Severidad de accidentalidad:</b> (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / número de trabajadores en el mes) X 100	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A
<b>Proporción de accidentes de trabajo mortales:</b> (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Prevalencia de la enfermedad laboral:</b> (Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores en el año) X 100.000.	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Incidencia de la enfermedad laboral:</b> (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores en el año) X 100.000	N/A (Resultado de seguimiento)	Anual	N/A
<b>Ausentismo por causa médica:</b> (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / número de días de trabajo programadas en el mes) X 100.	N/A (Resultado de seguimiento)	Mensual	N/A

## ANEXOS

### FORMATO PARA LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INCENTIVOS, POR PARTE DE LOS JURADOS

<b>Criterios</b>	<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>
<i>Planeación: En el desarrollo del proyecto el equipo hizo planeó, organizó y adelantó las estrategias y acciones requeridas con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.</i>					
<i>Gestión del proyecto: El equipo tuvo la posibilidad de decidir, programar, ejercer control y evaluar las condiciones, los procesos, los procedimientos y los recursos requeridos para llevar a cabo el proyecto.</i>					
<i>Trabajo en equipo: Los colaboradores se identificaron con el trabajo, lo cual generó una buena disposición personal y deseo por continuar participando activamente del proyecto; dándose acuerdos o concertación implícita, entre los miembros del equipo, para cumplir con lo pactado y lograr su propósito.</i>					
<i>Empoderamiento: Se dio un proceso de transmisión de información e influencia mutua, dentro de un ambiente de aceptación constructiva de las diferencias individuales, entre los miembros del equipo sobre sus sentimientos, actitudes y conocimientos, a través del uso eficiente de los canales y el lenguaje.</i>					
<i>Gestión del conocimiento: Se generó seguridad razonable y recíproca, entre los integrantes del equipo, en cuanto a sus intenciones, capacidades, competencias y cumplimiento de los compromisos concertados se refiere.</i>					
<i>Habilidades y competencias de los integrantes: Se dio coordinación, intercambio y apoyo mutuo de acciones, recursos y potenciales humanos de forma que cada uno reconoce las tareas y responsabilidades de los demás miembros y de manera concertada, según sus competencias, colabore con el logro del propósito común y la economía de esfuerzos.</i>					
<i>Liderazgo: El rol del líder fue asumido por un perfil cuya su competencia técnica, humana y cognoscitiva demostró ayuda, motivación y dirección para alcanzar los objetivos propuestos.</i>					
<i>Pertinencia: El nivel conceptual del proyecto fue pertinente</i>					
<i>Impacto: El resultado final resolvió el problema que originó el proyecto y los resultados alcanzados representan beneficios para la entidad, la comunidad o un grupo</i>					
<i>El rigor y acierto técnico del proyecto fueron los esperados</i>					
<i>El componente innovador del proyecto puede ser replicado en otras iniciativas</i>					
<i>Los resultados alcanzados representan beneficios para la entidad, la comunidad o un grupo</i>					