



RESOLUCIÓN No. **087** DE 2023

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

LA DIRECTORA EJECUTIVA 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 siguiendo el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17.

Que tal y como lo indica el literal h del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participó en la elaboración del plan de estímulos, cuyos comentarios fueron incluidos en la versión final del documento anexo.

Que el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos a desarrollar en 2023 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 26 de enero de 2023.

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 2023, 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 **27 ENERO 2023**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

BONILLA

CASTAÑO

PAOLA ANDREA

Firmado digitalmente por

BONILLA CASTAÑO

PAOLA ANDREA

Fecha: 2023.01.27

16:15:31 -05'00'

PAOLA BONILLA CASTAÑO

Directora Ejecutiva

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 2023

CONTENIDO

Introducción	3
1 Disposición de la información	4
2 Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2023	10
2.1 Diagnóstico de necesidades	10
3 Programa de bienestar social CRC 2023	18
4 Programa de Incentivos	26
5 Seguimiento y Evaluación	32
ANEXOS	34
FORMATO PARA LA EVALUACIÓN DE JURADO	34

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC para la vigencia 2023, busca generar espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos; reforzando 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.

Para el 2023, la Entidad se enfrenta a un desafío importante frente al cambio de más del 45% de su planta de personal, como consecuencia del concurso abierto de méritos, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Nación 3, que conlleva a la vinculación en periodo de prueba, de aquellos ciudadanos que ocuparon los primeros lugares en las diferentes listas de elegibles; proceso que la CRC asumirá propiciando las mejores condiciones laborales y el menor traumatismo posible en la ejecución de las actividades para el cumplimiento de su misión, de la mano de un sistema de bienestar social e incentivos articulado entre las necesidades encontradas en su etapa diagnóstica y la orientación a mantener y fortalecer el clima y la cultura organizacional, en aras de buscar la alineación, con los nuevos funcionarios que harán parte del equipo humano de la entidad.

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.

Finalmente, es importante señalar que la ejecución del presente plan propone un desarrollo flexible de actividades tanto de manera virtual como presencial garantizando la calidad, impacto y aprovechamiento de recursos y espacios, reforzando los aspectos de cultura organizacional asociados con la adaptación al cambio y la gestión de las emociones.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 3 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: 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, así mismo, dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales. 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.

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:

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 4 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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 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 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

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 5 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública, orientado a la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico, recopila la normatividad del sector de Función Pública. En 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."

Adicionalmente, el Decreto 1662 de 2021, indica que el programa de bienestar, en el marco de trabajo en casa, deberá adelantar acciones de manera virtual, presencial o híbrida.

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

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 6 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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.

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, para lo cual corresponde el desarrollo y gestión de las Políticas de Talento Humano e Integridad.

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 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:

– **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, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 7 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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.

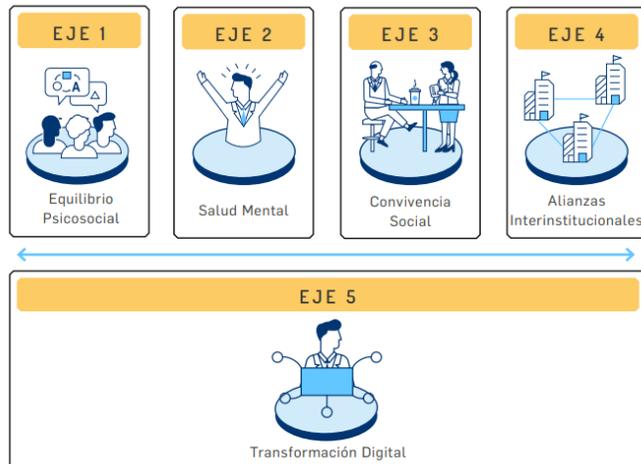
– **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan 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 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.

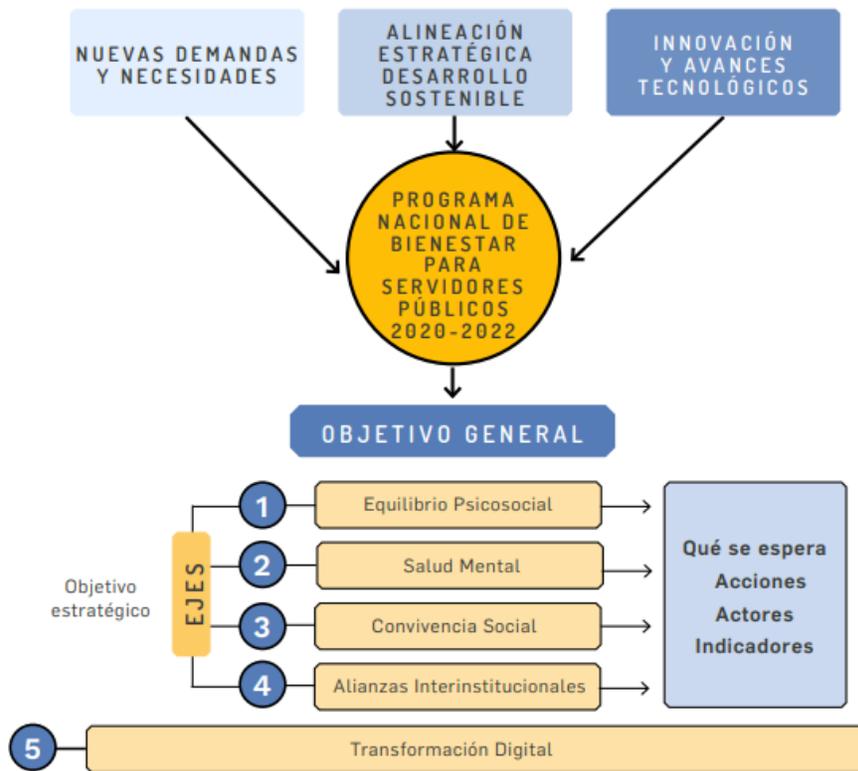
1.3. MODELO PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022: Para 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló lo que se conoce como el Modelo del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, vigente a la fecha, el cual fue elaborado luego de un análisis y recolección de información, junto con un diagnóstico respecto del bienestar de los servidores públicos en Colombia y cuya estructura consiste en cuatro ejes de trabajo y uno transversal, que reflejan el benchmarking, las tendencias y las buenas prácticas en materia de bienestar, e invitan a una nueva manera de gestionar el bienestar laboral, al interior de los organismos del estado colombiano, como se muestra a continuación:

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 8 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

2 Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2023

2.1 Diagnóstico de necesidades

Como parte del diagnóstico de necesidades para el 2023, 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 2022*
- *Resultados de Clima Laboral 2022*
- *Resultados FURAG*

Igualmente se tienen en cuenta otras mediciones e insumos como la encuesta de Clima organizacional, 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 2022, el proceso de Gestión del Talento Humano ha recopilado información respecto de habilidades de los servidores en su base de datos de *Información General de Planta*. De esta información se ha podido determinar que hay servidores a quienes les gusta la cocina, la práctica deportiva (carreras atléticas) y se ha identificado el interés marcado por participar en espacios para compartir.

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 2022:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	92,2



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.

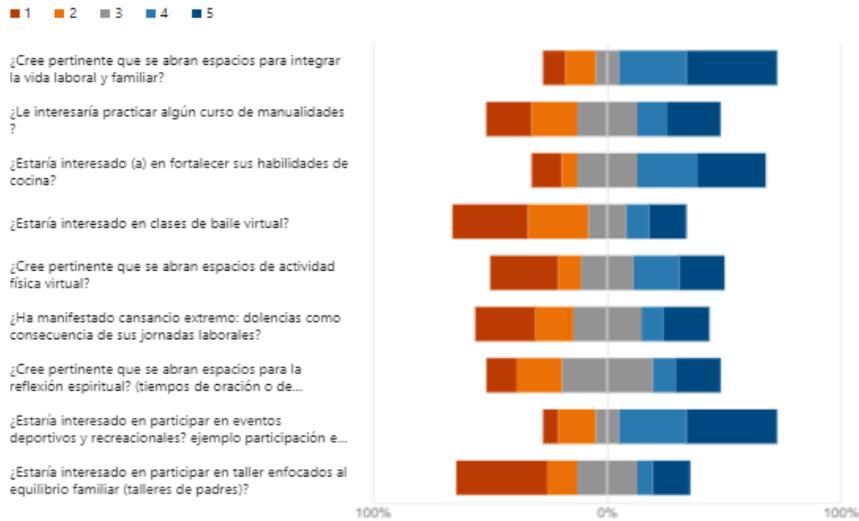
MAPA DE RUTAS			modelo integrado de planeación y gestión							
			Reta del Crecimiento			Reta del Servicio		Reta de la Calidad		Reta del Análisis de Datos
			Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que hacen lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad
Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación								
		Entidad	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes articulados con la nómina o independientes.	Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Incluido							X
7		Tipos de vinculación, Nivel, código, grado	Incluido							X
8		Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Incluido							X
9		Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluido							X
10		Perfiles de Empleos	Incluido							X
11		Caracterización de los ámbitos de talento humano (propensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Caracterización actualizada periódicamente				X			X
12		Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Plan estratégico de talento humano					X	X	
12A		Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos							X
12B		Plan Institucional de Capacitación	Incluido	X			X	X	X	
12D		Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido		X					

2.1.3 La ficha diagnóstica de bienestar laboral: Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en la que se valoraron los siguientes aspectos:

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

1. BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.)
Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

[Más detalles](#)



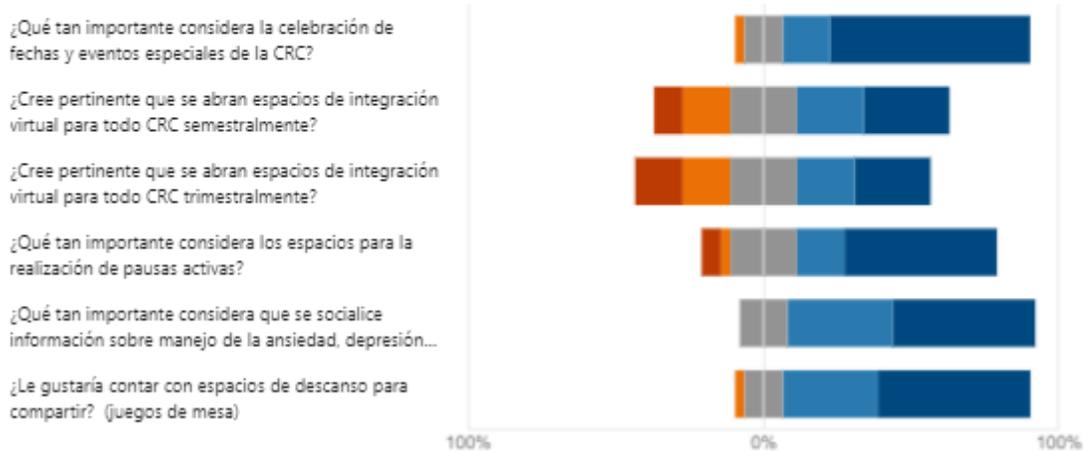
A partir de los resultados, se evidencia la necesidad de orientar este plan con mayor impacto en actividades que permitan abrir espacios para integrar la vida laboral y familiar, así como para fortalecer sus habilidades de cocina e incluir la práctica deportiva, como lo puede ser la participación en carreras atléticas.

- BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia)

2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia) 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 contar con espacios para realizar pausas activas, socializar información sobre manejo de temas como la ansiedad y la depresión, propiciar espacios de descansos para compartir, así como un marcado interés en celebrar las fechas y eventos especiales.

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

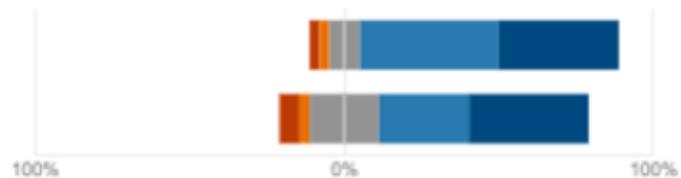
CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder) Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

[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?



De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con el horario, sin embargo, también manifestó una gran necesidad de fortalecer competencias para el adecuado manejo del tiempo.

2.1.4 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 2022 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2021.

En dicha medición, aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2022 se identificó que la CRC, pese a estar en un momento de incertidumbre frente a los resultados del concurso de méritos Nación 3, se mantiene en un nivel de percepción de ambiente laboral apropiado para sus colaboradores.

A continuación, se ilustra el comportamiento y resultados obtenidos:

INDICES FRENTE AL SECTOR 2022

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 14 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Los Índices frente al sector



Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

RESULTADOS VALORACIÓN 2022

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Muy alta	Excelente	Favorable
Respeto	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Excelente	Muy alta	Desfavorable
Orgullo	Media (+)	Media (+)	Estable
Apreciación general	Muy baja	Alta	Muy favorable
Índice del Ambiente Laboral	88,2	88,4	Estable
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Muy sobresaliente	

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



Estos resultados confirman que el esfuerzo de la entidad en mantener y mejorar el ambiente laboral, ante lo cual Great Place To Work confirmó su reconocimiento a la CRC, por lograr un estadio Muy sobresaliente, señalando que la CRC refleja su compromiso con hacer de su ambiente laboral, una ventaja competitiva fundamental para la creación de valor.



El plan de trabajo recomendado por Great Place to Work frente a los resultados obtenidos en la medición 2022, está orientado a continuar con la ejecución de los planes y programas adoptados, compartir estos resultados con los colaboradores, así como en trabajar con aquellos grupos de trabajo que requieran una mejor respuesta a sus necesidades y expectativas.

2.1.5. 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
Gestión del tiempo Habilidades de coaching Análisis de información Esquemas de solución a los problemas Comunicación efectiva Redacción Expresión oral Trabajo en equipo Delegación y Transferencia de Conocimiento Liderazgo Hablar en público	Habilidades de Negociación Inteligencia Emocional Toma de Decisiones Pensamiento crítico Manejo del Tiempo Habilidades de Delegación Habilidades de Negociación Liderazgo Comunicación Efectiva y Asertiva

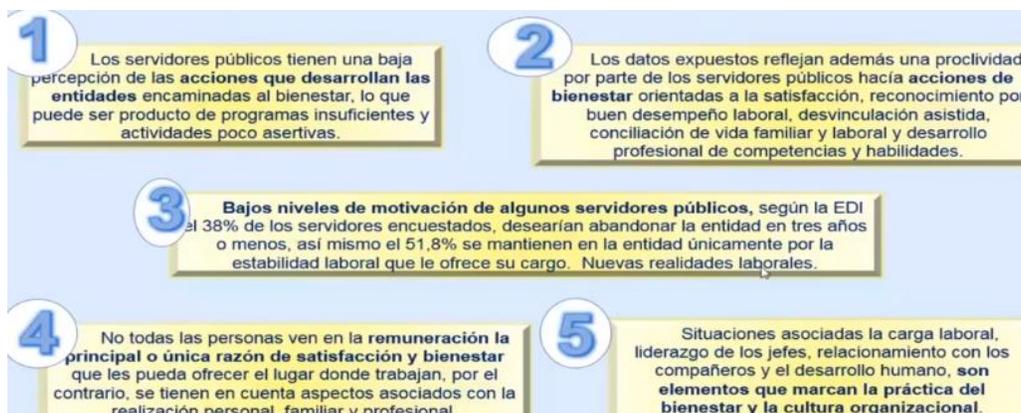
2.1.6. Riesgo Psicosocial: En 2022, se procedió con la medición de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 2404 del 22 de julio de 2019 *"Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía 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 el fomento de estilos de vida saludables y promoción de la salud mental. De igual manera la intervención sugerida está orientada a continuar trabajando con los líderes en el relacionamiento con sus equipos así como en la prevención y manejo del estrés. Frente a esta medición en general la entidad se encuentra en condiciones de riesgo adecuados sin índices elevados.

2.1.7. 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:

- Compartir más entre compañeros
- Mayor interacción entre procesos
- Buscar el equilibrio de cargas de trabajo

2.1.8. Diagnóstico del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 DAFP: El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su presentación en 2020, del programa Nacional de Bienestar para 2020-2022, expuso a las entidades del estado el siguiente marco diagnóstico y objetivos para tener en cuenta:



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

2.1.9. Resultados FURAG 2021: 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 2023, se continuará atendiendo 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.

3 Programa de bienestar social CRC 2023

Objetivo del Programa de bienestar 2023

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos que se pretende desarrollar para la vigencia 2023, 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 2023, 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
--------------	-----------	--------------	-----------

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 18 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

<p>BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</p> <p>La nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral</p>	<p>Psicosocial</p>	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 y/o aplicabilidad, implementación del teletrabajo de acuerdo con la Resolución 620 de 2022	Permanente	Todos los servidores
		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	Todos los servidores
	<p>Equilibrio entre la vida laboral y familiar</p>	<p>Horarios Flexibles: "Horario Feliz" *</p>	Permanente	Todos los servidores
		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	Abril y diciembre	Todos los servidores
		Manejo del tiempo: Capacitación y/o socialización	Segundo trimestre	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
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 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 TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	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	Permanente	Todos los servidores
	Actividades orientadas a fomentar el cuidado del cuerpo, programa Entorno laboral saludable, plan y programas SST	Permanente	Todos los servidores

	Jornadas de pausas activas, capacitación Copasst, capacitación a la brigada, charlas en salud, nutrición, exámenes ocupacionales. Medición de Riesgo Psicosocial		
	Promoción de la lectura	Tercer Trimestre	Interesados
	Promoción de uso de la Bicicleta	Permanente	Todos los servidores
	Apropiación del código de integridad	Permanente	Todos los servidores
	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 fortalecer 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; fechas después de las cuales se entenderá perdido el beneficio.

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
BIENESTAR Y SALUD MENTAL La salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Hábitos de vida saludables.	Salud Mental	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
		Estrategias de trabajo bajo presión: Capacitación sobre cómo resolver problemas bajo presión	Primer semestre	Todos los servidores
	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia	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 TEMATICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
CONVIVENCIA SOCIAL relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.	Fomento de inclusión, diversidad y representatividad	Inclusión Laboral / diversidad y equidad / prevención y protección de los derechos de las minorías, Socialización	En el transcurso del año	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
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder	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
		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
--------------	-----------	--------------	-----------

ALIANZAS INSTITUCIONALES Alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos en bienestar social	Coordinación interinstitucional	Convenios Interadministrativos: DAFP / ARL/ Caja de Compensación familiar. Socialización permanente del Programa Servimos y campañas con la Caja de Compensación Familiar. Entorno Laboral Saludable	Permanente	Todos los servidores
		Socialización y/o campañas con la Caja de Compensación Familiar, Fondo Nacional del Ahorro y Entidades Bancarias que puedan ofrecer programas o créditos para adquirir vivienda (viernes de interés), Espacios de promoción y divulgación de temas de interés para todos los colaboradores.	Permanente	Todos los servidores
	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	Feria de Bienestar	Primer semestre Segundo semestre	Todos los servidores
		GEFES: Gestores de felicidad por grupos internos de trabajo. Apoyo transversal a las actividades de bienestar	Permanente	N/A

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL Reto de transformación a organizaciones inteligentes aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.	Creación de cultura Digital para el bienestar Uso de herramienta digitales: Cultura digital: socialización de temas y contenidos optimizando en uso de herramientas digitales	Permanente	Todos los servidores
	Analítica de datos para el bienestar 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
	Creación de ecosistemas Digitales Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	Primer semestre	Todos los servidores
	Creación de ecosistemas Digitales Disposición de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los trabajadores: Bienestar a un clic CRC	N/A	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 100 o su equivalente, se les costeará el (100%) del valor de la matrícula, y para los funcionarios que obtengan 99.9 o menos en su evaluación, se les costeará 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

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 24 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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 2023

Dada la aceptación de estrategias adicionales formuladas para 2022, se continuará con el desarrollo y mejora de las mismas y se procede con la formulación de otras que se considera pueden contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral para el 2023, quedando las siguientes:

Impacto	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	<i>"Queremos verte y saber más de ti"</i>	Estrategia de comunicación desde Talento Humano para establecer un canal de acercamiento con los colaboradores.	Programación encuentros que propicien la empatía y un seguimiento preventivo a los trabajadores. Mecanismo: Cita vía Microsoft teams o presencial
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	<i>"Un café para compartir"</i>	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 Calidad Ruta del Servicio Política de Integridad	<i>"Todos hacemos parte, súmate"</i>	Estrategia para incentivar la participación de todos los colaboradores, en las actividades de bienestar, participación en encuestas, y demás eventos o encuentros que requieran la participación de servidores.	Llevando una bitácora de participación a eventos, encuestas y demás encuentros, en la que se identifique cuantitativamente la participación de los servidores, donde por cada 10 participaciones, los servidores podrán acceder a un reconocimiento, detalle o beneficio por su participación activa. De acuerdo con la contribución de la Caja de Compensación, ARL, FNA y otros aliados. Mecanismo: Registro bitácora
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	<i>"Comparte con tu CRCito"</i>	Estrategia de vacaciones recreativas en la que se envía material didáctico y/o alimentos, para que el padre o madre CRC, pueda compartir con su hijo (programada por Talento Humano) en tiempo de vacaciones académicas.	Beneficio destinado a los padres o madres con hijos menores de 12 años, en receso escolar de fin de año, propiciando un espacio para que el servidor comparta con su hijo. Mecanismo: Entrega de material a padres de hijos menores de 12 años.
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	<i>"Comparte con tu peludito"</i>	Propiciar un espacio para compartir con un miembro más de la familia: la mascota.	Beneficio destinado para que los servidores puedan compartir una tarde con sus mascotas. Mecanismo: Envío de detalle para las mascotas.
Ruta de la Felicidad	<i>"Quinquenios"</i>	Un día de permiso remunerado una vez se cumpla 1, 5, 10, 15, 20 o más años de antigüedad en la Entidad, el cual puede disfrutarse hasta seis meses después de haberse hecho acreedor a este	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

		beneficio, sin que se junte con fin de semana con puente festivo o vacaciones.	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 el personal 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 Relacionamiento con Agentes y el Jefe de Personal, el servidor podrá disfrutar de un día de permiso remunerado en el año, 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 Relacionamiento con Agentes, se solicite el beneficio
SST Ruta de la Felicidad Política de Integridad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Gestión Ambiental	"Conociendo la CRC"	Acompañamiento por parte del equipo de Talento Humano, Comité de Convivencia y los GEFES (Gestores de la Felicidad).	Reuniones de acompañamiento de 10 minutos, cada 15 días, por 3 meses, para recibir las inquietudes o interrogantes respecto a temas administrativos o de gestión de la entidad de los nuevos colaboradores en su proceso conocimiento de la Entidad. Mecanismo: Cita vía Microsoft teams o presencial en la que participen por lo menos 2 personas entre Talento humano, Comité de Convivencia o el grupo de GEFES
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio Riesgo Psicosocial Salud Mental Gestión del Conocimiento Furag Gestión del Cambio	"CRC acompaña"	Disposición de un funcionario de manera rotativa en cada Coordinación, a través del cual un nuevo funcionario, podrá aclarar inquietudes respecto a asuntos misionales o que tengan que ver con las funciones del cargo.	Cada coordinador asignará a un funcionario, rotativo, cada mes, el cual hará actividades de acompañamiento de los nuevos servidores, para orientarles en asuntos que den claridad respecto al proceso, proyectos o actividades de la coordinación, durante los primeros tres meses en la entidad.

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 2023.

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

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, 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 2023.

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

4.2.1.1. Definición, conformación e inscripción de equipos de trabajo

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 27 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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, 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 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. 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 proceder a 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.

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 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 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.
- **Uso de millas aéreas:** Este incentivo puede otorgarse a través del convenio suscrito entre Avianca y la CRC por la compra de tiquetes. Este se otorgará de conformidad con la disponibilidad de millas acumuladas y las condiciones de equivalencia que opere al momento de redimir las. El servidor favorecido con este beneficio deberá pagar los impuestos a que haya lugar.

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.

Sistemas de Bienestar Social e Incentivos 2023		Página 30 de 34	
Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 3/1/2023	Revisado por: GAF	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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.

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 presente acto administrativo correspondientes, son ex funcionarios de la CRC.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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
Evaluación de desempeño: Promedio de las evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	Anual	Entre 85% y 89%
Resultado de Medición de Clima Organizacional: Medición de factores de Clima y Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	Anual	5 unidades o puntos por debajo
Cumplimiento al plan de fortalecimiento de cultura organizacional: Cumplimiento de las actividades programadas	>=90%	Semestral	Entre 85% y 89%

Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento: Promedio de la calificación	4	Semestral	3.6
Impacto de las capacitaciones: Promedio Suma de calificaciones *100/número total de calificaciones	4	Trimestral	3.5
Seguimiento y evaluación de SST: (# de actividades ejecutadas en el periodo / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%
Cumplimiento plan de capacitación incluido SST: # capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%
Liquidación eficaz de la nómina de la CRC: Número de Correcciones durante el periodo	<=3	Trimestral	Máximo 4 correcciones
Parámetros de Control y Seguimiento	Resultado	Frecuencia	N/A
Rotación: (Número de colaboradores que se retiraron voluntariamente de la entidad / Número total de colaboradores) *100	N/A (Resultado de seguimiento)	Semestral	N/A
Tiempo promedio de cobertura de vacantes: (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
Frecuencia de Accidentalidad (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
Severidad de accidentalidad: (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
Proporción de accidentes de trabajo mortales: (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
Prevalencia de la enfermedad laboral: (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
Incidencia de la enfermedad laboral: (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
Ausentismo por causa médica: (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 JURADO

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Criterios					
<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>					