

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

Coordinación Ejecutiva

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora:
Zoila Vargas Mesa
Diana Wilches Torres
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2022

— www.crcom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos	3
Introducción	3
1 Disposición de la información	4
2 Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2022.....	10
2.1 Diagnóstico de necesidades	10
2.2 Programa de bienestar social CRC 2022	18
2.3 Programa de Incentivos	26
3.3.1. Reconocimientos.....	26
3.3.2. Incentivos Pecuniarios	26
3.3.3. Incentivos no pecuniarios	28
3.3.4. Forma del acto y recursos	31
3.3.5. Recursos Presupuestales.....	31
4. Comité de Bienestar Social e Incentivos	31
5. Seguimiento y Evaluación	31
ANEXOS	34
ANEXO 1: FORMATOS PARA LA EVALUACIÓN DE JURADO	34
ANEXO 2. FICHA DE DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR LABORAL CRC.....	35

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 2 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

Introducción

Luego de un año 2021 atípico para el desarrollo organizacional en materia de empleo público debido a la pandemia generada por Covid – 19, la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC se ha enfrentado a diferentes desafíos, necesidades y maneras distintas de trabajar, por lo que para 2022, no deja de lado los aprendizajes sobre el comportamiento de las personas, la transformación digital y la disposición de los colaboradores para dar continuidad y avance a los objetivos institucionales y las proyecciones que evidencian una CRC más sólida, amplia tanto en sus funciones, como en sus retos, planta de personal y dinamismo en el desempeño del personal que la componen.

Es por esto que para 2022, la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, en cabeza del proceso de Gestión del Talento Humano propone la formulación de planes y programas que contribuyan a la estabilidad y permanencia de un equipo de personas que trabajen en un ambiente laboralmente propicio, flexible y que procure mejorar la calidad de la vida laboral, exaltando la labor del servidor, fortaleciendo una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

En este sentido, se presenta el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para los servidores de la entidad, bajo sus diferentes modalidades de vinculación, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando para lograr un ambiente laboral integral.

Con base en lo expuesto, se parte de un diagnóstico a partir de las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y encuestas de satisfacción diligenciadas por los servidores, así como los diálogos desarrollados como estrategias de comunicación, entrevistas de retiro, entre otros, donde se pueden establecer las necesidades de los servidores.

Por otro lado, es importante señalar que la ejecución de este 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 frente a un contexto de incertidumbre.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 3 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

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 y de los equipos de trabajo.

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:

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 4 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.
- Programas de incentivos.

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 dirigidos a crear

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 5 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

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.

De acuerdo con 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, con la cual se debe facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la se pueda 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 Servio 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, de acuerdo con el Decreto 1662 de 2021, indica que el programa de bienestar, en el marco de trabajo en casa, se deberán 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 para

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 6 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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: su Dimensión a de Gestión Estratégica del Talento Humano 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 la Política En Línea con lo anterior el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en de Talento Humano y la Política de Integridad

Dentro del marco de la política de Talento Humano se incluye 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 pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 7 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

– **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.

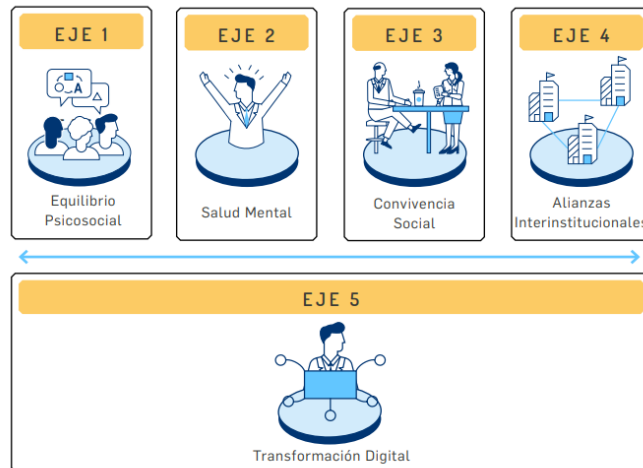
– **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan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

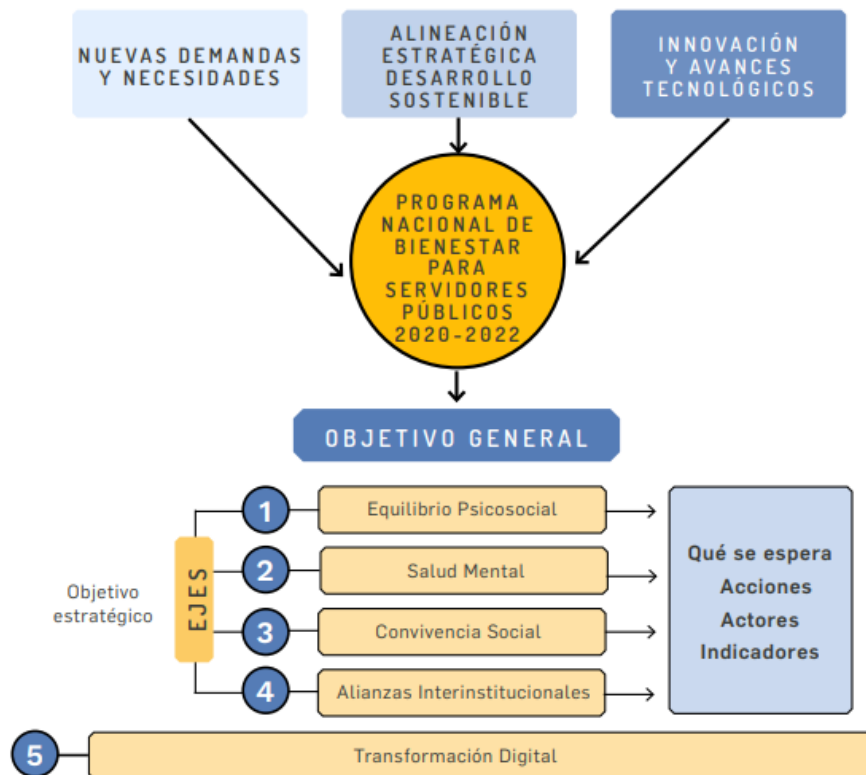
1.3. MODELO PROGRAMA NACIONAL DEL BIENESTAR 2020-2022: Para 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló lo que se conoce como el Modelo del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, el cual fue elaborado luego de un análisis y recolección de información, junto con un diagnóstico respecto del bienestar de los servidores públicos en Colombia y cuya estructura consiste en 4 ejes de trabajo y uno transversal, que reflejan el benchmarking, las tendencias y las buenas prácticas en materia de bienestar, que invitan a una nueva manera de gestionar el bienestar laboral, al interior de los organismos del estado colombiano, como se muestra a continuación:

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 8 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 2022

2.1 Diagnóstico de necesidades

Dentro del diagnóstico de necesidades para el 2022, 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 2021*
- *Resultados de Clima Laborara 2021*
- *Encuesta sobre desafíos del COVID-19 en el empleo público*

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 2021, 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, el baile, la práctica de algún deporte y se han identificado sus gustos musicales, artísticos y de lectura, entre otros.

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.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se procede a hacer un autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a diciembre de 2021 en el autodiagnóstico de GETH:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	92,7

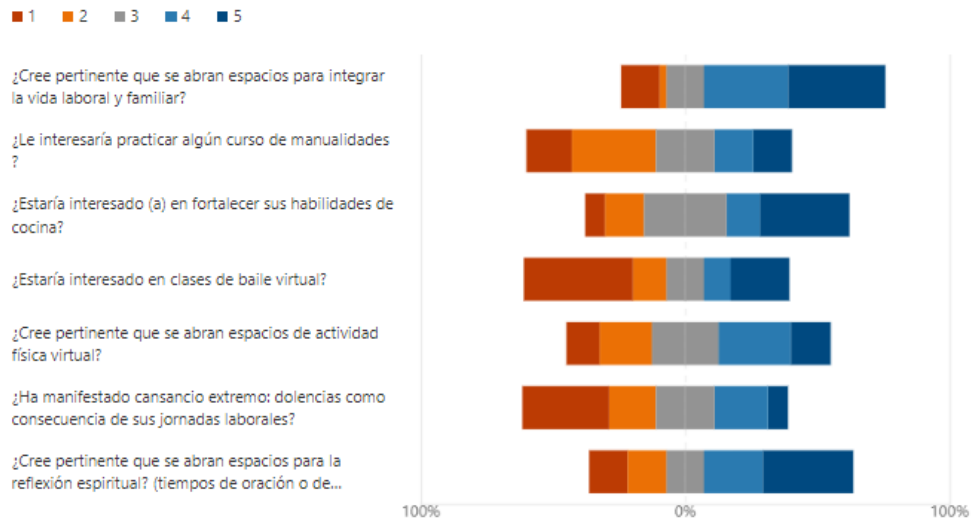
Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 10 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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		Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos
		Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación corporación	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que hacen lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera bienestar y bienestar	Hacer tiempo de cambio	Cultura de la calidad e integridad
Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34 Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en terreno al servicio al ciudadano diferentes a los obligatorios.	Mecanismos establecidos												
37Q Implementar acciones de cultura organizacional.	Incluida												
49 Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.													
60 Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el cargo a las empresas asociadas (a dirección).	Establecer implementados para garantizar amplia concurrencia												
61 Implementar mecanismos e instrumentos para abarcar y mejorar el desempeño de quienes la dirección inferior al superior.	Implementados para quienes el jefe												
62 Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera concorran a cumplir con el empleo.	Participación de servidores de carrera en concursos de promoción												

2.1.3 La ficha diagnóstica de bienestar laboral (Anexo 1): Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en la que se valoraron los siguientes aspectos:

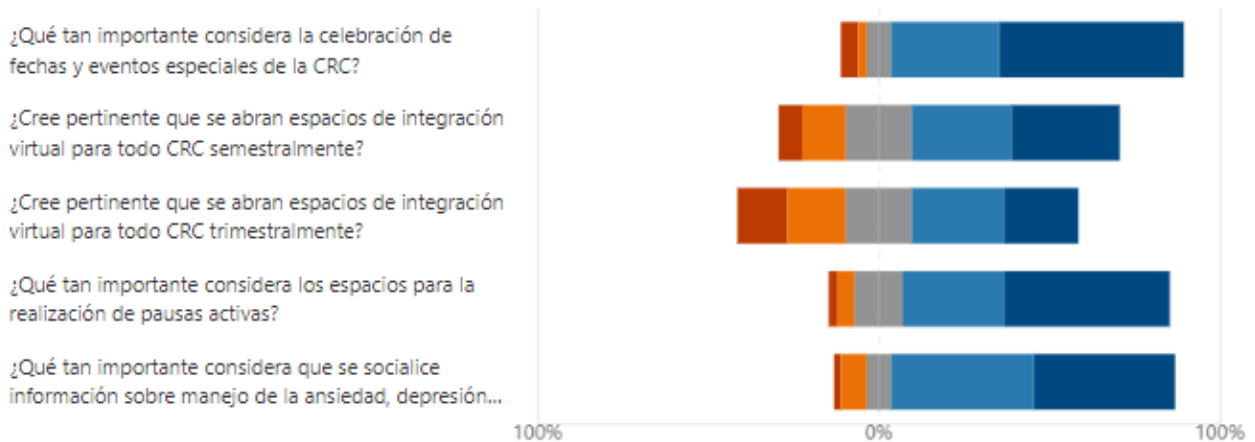
- BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.)



A partir de los resultados, se evidencia la necesidad de orientar los planes y programas con mayor impacto en actividades que involucren al servidor y sus familias, así como en formular un programa que permita fortalecer sus habilidades de cocina, así mismo vemos la importancia de abrir espacios para la reflexión espiritual.

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

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



En este eje, se aprecia mayor interés en la importancia en celebrar las fechas y eventos especiales, en la disposición de espacios para realizar pausas activas, en los espacios para socializar información sobre manejo de temas como la ansiedad y la depresión.

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

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



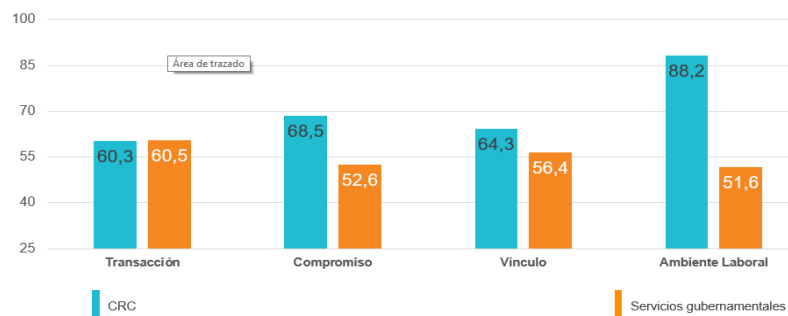
De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con el horario y la consideración de los jefes inmediatos ante posibles eventualidades, lo que insta a continuar fortaleciendo estas medidas y comportamientos.

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 2021 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2020.

En dicha medición, aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2021 se identificó que la CRC después de vivir un año tan atípico como el 2020, en el que se continuó con incertidumbre y expectativa frente a la situación de pandemia, se ha esforzado por permanecer en su trabajo por tener un ambiente laboral apropiado para sus colaboradores.

A continuación, se ilustra el comportamiento y resultados obtenidos:

INDICES FRENTE AL SECTOR 2021



RESULTADOS VALORACIÓN 2021

Valoración	Actual
Excelente	12
Muy alta	3
Alta	5
Media (+)	2
Media (-)	2
Baja	0
Muy baja	1
Crítica	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	88.2
Brecha frente a la Excelencia	4.8
Valoración del Ambiente Laboral	Muy sobresaliente

Frente a estos resultados, Great Place To Work confirmó su reconocimiento a la CRC, por lograr un estadio Muy sobresaliente, señalando que la CRC ha adoptado políticas de Ambiente Laboral que generan confianza y compromiso organizacional y esto redundó en un logro que contribuye a hacer de Colombia un mejor país.



El plan de trabajo recomendado por Great Place to Work frente a los resultados obtenidos en la medición 2021, está orientado a continuar fortaleciendo los planes y programas adoptados, compartir estos resultados, apropiarlos y fortalecer la participación de los colaboradores en la evaluación, así como trabajar en los vínculos de líderes con sus equipos de trabajo, el componente afectivo y orgullo por la organización.

2.1.5. Encuesta sobre desafíos del COVID-19 en el empleo público: Dadas las condiciones atípicas en el ámbito laboral al nivel mundial, el Departamento Administrativo de la Función Pública, junto con el DANE, adelantaron esta encuesta la cual se toma como referencia en su componente de bienestar, para la formulación del presente plan.

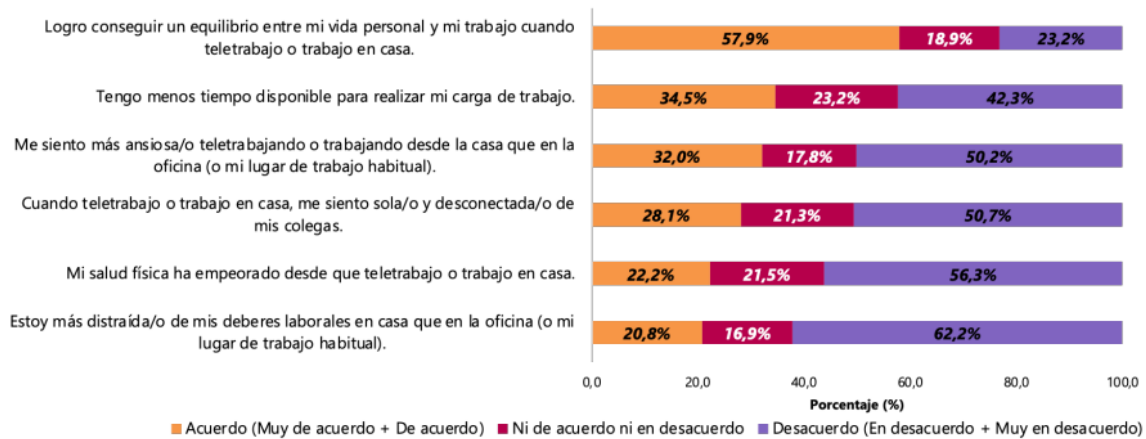


Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 14 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Bienestar

Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Total servidores/as y contratistas



Fuente: DAFP; DANE; UCL; WB. Encuesta sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Colombia. (2020)

2.1.6. Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación: Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2022, 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
Liderazgo	Principios de regulación de telecomunicaciones
Manejo del tiempo	Régimen Protección a Usuarios
Planeación	Análisis y gestión de información del sector
Trabajo en equipo	Sector postal y comercio electrónico
Manejo de Emociones	Vigilancia y Control de contenidos Audiovisuales
Delegación	Temáticas en radiodifusión
Como Exponer o Realizar Presentaciones	Pluralismo informativo
Compartir Conocimientos	Compartición de infraestructura
Gestión de Reuniones	Gestión del ciclo de política regulatoria
Marcación Única Nacional	Habilidades de Negociación
Gestión de Proyectos	Inteligencia Emocional
Revisión de Información	Redacción de informes gerenciales
	Toma de Decisiones
	Pensamiento crítico

	<p>Manejo del Tiempo Ciclo de Política Regulatoria Análítica de Datos Herramientas de Ofimática Habilidades de Delegación Gestión de Proyectos Desarrollo en Python /SRCUM Master/design thinking Estrategias de Comunicación para Hablar en Público. Inducción al Análisis de Datos Conocimientos Técnicos Básicos para no Ingenieros</p>
--	--

2.1.7. Riesgo Psicosocial: En agosto de 2021, 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 los siguientes componentes:

- Liderazgo y relaciones sociales
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas del trabajo
- Extralaborales
- Condiciones individuales
- Posibles casos blanco

No obstante, la medición en general arrojó condiciones de riesgo adecuados sin índices elevados.

Igualmente, y mientras dura la pandemia, se continuará trabajando en 2022 en los siguientes aspectos:

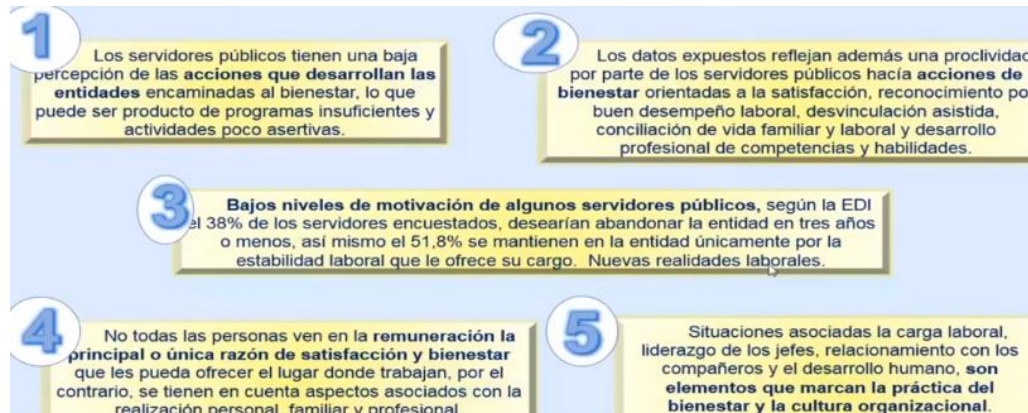
- Psicosocial de Trabajo en casa
- Armonización de la Vida Laboral con la vida personal y familiar
- Aspectos psicosociales
- Post Pandemia

2.1.8 Informe Entrevistas de retiro: Por último, se identificaron los siguientes aspectos a mejorar:

- El reconocimiento individual
- La distribución de Cargas

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 16 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

2.1.9 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

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 17 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1

Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019

2.2 Programa de bienestar social CRC 2022

Objetivo del Programa de bienestar 2022

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos desarrollar en el 2022, busca mitigar las debilidades encontradas dentro de la fase diagnóstica descrita en el presente documento, con el objeto de fortalecer y mejorar los resultados de mediciones tales como Great PlaCe To Work, MIPG - FURAG, riesgo psicosocial; así como fortalecer la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor para lograr un ambiente laboral ÓPTIMO E integral.

Es así como las acciones acá planteadas se enfocan en procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien el desarrollo de los servidores de la CRC, y por ende, el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, impactando a los servidores en su estilo de vida, puestos de trabajo, salud física y salud mental en concordancia con los Ejes planteados en el Modelo de Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 planteado por el DAFP y de acuerdo con los diagnósticos presentados en el presente documento:

Plan de ejecución

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	COBERTURA
BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 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	Psicosocial 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
	Trabajo en casa: Socialización de información sobre condiciones adecuadas de trabajo en esta modalidad. Reglamentar esta modalidad.	Primer y Segundo semestre (por lo menos una al semestre)	Todos los servidores
	Teletrabajo: Socialización sobre características y/o aplicabilidad	En el transcurso del año se reglamentará la modalidad del Trabajo en casa	
	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
Bienestar Espiritual: Espacios de reflexión	Segundo semestre	Todos los servidores	

Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios Flexibles: "Horario Feliz" *	Permanente	Todos los servidores
	Día de la familia	Primer y Segundo	Todos los servidores
	Día de la Niñez y la Recreación	Abril	Servidores con Hijos
	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")
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 con un margen de una hora para la comodidad de los funcionarios según sus necesidades. La hora de entrada se establece entre 8:00AM y 9:00AM, y la hora de salida sería entre 5:00 PM y 6:00 PM., esto quiere decir que se podrá elegir horario así: 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. Mientras exista el estado de emergencia sanitaria el horario para la modalidad de trabajo en casa será el establecido en la Resolución CRC 073 de 2020 (de 8:30AM a 5:30 PM) o según sean directrices dadas por el Representante Legal de la entidad. Horario 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. 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, trabajo en casa, teletrabajo o híbrido.
- *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*, y 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, trabajo en casa, teletrabajo o híbrido.

Los diferentes horarios entendidos como un beneficio deberán garantizar la prestación del servicio y así mismo, las eventuales modificaciones o alteraciones que se requieren deberán ser entendidas por necesidad del servicio.

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD		PROGRAMACIÓN	COBERTURA
BIENESTAR Y EQUILIBRIO	Calidad de vida laboral	Día del servidor: Jornada de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su	Junio	Todos los servidores

PSICOSOCIAL	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		
	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 prepensionados	Primer semestre	Pre pensionados
	Socialización asesorías fondos de pensiones	Segundo semestre	Todos los servidores
	Programa de desvinculación asistida (provisionales)	Primer semestre	Provisionales
	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: 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 Jornadas de pausas activas, capacitación Copasst, capacitación a la brigada, charlas en salud, nutrición, exámenes ocupacionales. Medición de Riesgo Psicosocial	Permanente	Todos los servidores
	Promoción de la lectura	Tercer Trimestre	Todos los servidores
	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 por 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	
		Primer semestre	Todos los servidores	
	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia Sostenibilidad ambiental, capacitación o socialización	Estrategias de trabajo bajo presión: Capacitación sobre cómo resolver problemas bajo presión	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	Segundo semestre	Todos los servidores

	canales de atención que ofrece la ARL	
--	---------------------------------------	--

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 los indígenas, 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	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	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 de los servidores	N/A	N/A
		Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	Primer semestre	Todos los servidores
	Creación de ecosistemas Digitales	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los trabajadores: Bienestar a un clic CRC	Primer semestre	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 pre-grado 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 requiera 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.

- 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 para cubrir los valores relativos al estímulo de educación formal, de conformidad con el análisis técnico y las normas presupuestales respectivas.
- 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 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.

Nuevas estrategias

En aras de formular un plan orientado a la mejora continua y creación de valor de lo público, acorde a las oportunidades de mejora encontradas en el proceso diagnóstico, es pertinente formular nuevas acciones que busquen impactar positivamente el ambiente laboral en la CRC, por lo que se plantean las siguientes estrategias:

Impacto	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	"Queremos verte y saber más de tí"	Estrategia de comunicación desde Talento Humano para establecer un canal de acercamiento con los colaboradores. Esta dio inicio en 2021 y se propone continuar para 2022. En cabeza de TH.	Programación encuentros que propicien la empatía y un seguimiento preventivo a los trabajadores. Mecanismo: Cita vía Microsoft teams
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW Furag	"Un café para compartir"	Estrategia de acercamiento entre los directivos de la CRC y los colaboradores.	Citas de 15 minutos en la que se busca conversar con los colaboradores sobre temas cotidianos, que permita un acercamiento desde la persona. Mecanismo: Cita vía Microsoft teams

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 un kit didáctico, material y alimentos, para que el padre o madre CRC, pueda compartir con su hijo una tarde de viernes (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 Riesgo Psicosocial Salud Mental GPTW	" <i>Quinquenios</i> "	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 en cualquier momento.	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	" <i>Atiende y gana</i> "	Como incentivo para el personal de servicio al ciudadano, se otorgará un día de permiso remunerado al año.	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 semestre, siempre y cuando el servidor hay 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	" <i>Bacano con tu Vacuna</i> "	En atención al parágrafo 5 del Artículo 2 del Decreto 1615 de 2021: El Gobierno Nacional dará un día libre en el primer trimestre del 2022 a los servidores públicos que en el mes de diciembre completen sus esquemas de vacunación o apliquen dosis de refuerzo en los tiempos y ciclos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.	Se socializará este beneficio para que aquellos que, según la presentación de su carné, demuestren haber completado el esquema en el mes de diciembre de 2021. 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, anexando copia del carné de vacunación.

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 2022.

2.3 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.

Estos incentivos están clasificados así:

2.3.1. 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.

2.3.2. 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 2021.

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.

3.3.2.1. Definición, conformación e inscripción de equipos de trabajo

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 26 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 satisfactoria.

3.3.2.2. 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, el 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.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 27 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

La CRC tendrá en cuenta 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.
- 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 definirá 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.

2.3.3. 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.

Para la vigencia 2022 se definieron en la Entidad 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

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 28 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 de recursos existentes 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 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.

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 29 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

En caso de presentarse empate entre uno o más funcionarios en un mismo nivel jerárquico, si uno de los funcionarios ganadores fue premiado el año inmediatamente anterior, el ganador para la nueva vigencia será el otro funcionario que obtuvo en su evaluación de desempeño calificación sobresaliente.

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.

2.3.4. 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.

2.3.5. 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.

4. 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
- Un Representante principal de los empleados en la Comisión de Personal
- Un Representante suplente de los empleados en la Comisión de Personal

5. Seguimiento y Evaluación

Sistema de Estímulos – Programa de bienestar social e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y financiera	Página 31 de 37	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 14/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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, así mismo esta medición permitirá conocer 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 período / # 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

ANEXO 1: FORMATOS PARA LA EVALUACIÓN DE JURADO

NOMBRE DEL PROYECTO:

Evaluación Equipo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ITEM	1	2	3	4
<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>				

ANEXO 2. FICHA DE DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR LABORAL CRC

Diagnóstico de necesidades - Bienestar Laboral 2021

Con el propósito de fortalecer los planes y programas para el año 2021 en el marco del Sistema Anual de Bienestar e Incentivos, Talento Humano de la CRC quiere conocer tu opinión sobre las necesidades de los colaboradores de la entidad relacionadas con el bienestar laboral. Agradecemos tu respuesta.

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.

	1	2	3	4	5
¿Cree pertinente que se abran espacios para integrar la vida laboral y familiar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le interesaría practicar algún curso de manualidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades de cocina?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Estaría interesado en clases de baile virtual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios de actividad física virtual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha manifestado cansancio extremo: dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios para la reflexión espiritual? (tiempos de oración o de meditación)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

	1	2	3	4	5
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales de la CRC?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC semestralmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC trimestralmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué tan importante considera los espacios para la realización de pausas activas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué tan importante considera que se socialice información sobre manejo de la ansiedad, depresión, etc.) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ¿Conoce la línea de atención de la ARL para solicitar apoyo psicológico cuando lo requiera?

- Sí
- No

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.

	1	2	3	4	5
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales de la CRC?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC semestralmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree pertinente que se abran espacios de integración virtual para todo CRC trimestralmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué tan importante considera los espacios para la realización de pausas activas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Qué tan importante considera que se socialice información sobre manejo de la ansiedad, depresión, etc.) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ¿Conoce la línea de atención de la ARL para solicitar apoyo psicológico cuando lo requiera?

- Sí
- No