



RESOLUCIÓN No. **056** DE 2026

«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, Decreto Ley 1567 de 1998 y la Resolución CRC 7609 de 2024, 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 párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, «*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*», las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de conformidad con las normas vigentes, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

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

Que el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos a desarrollar en 2025, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 28 de enero de 2025.

Que el Plan Institucional de Capacitación a desarrollar en 2026, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta del 29 de enero de 2026.

Que, en mérito de 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 2026, 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 veintinueve (29) días del mes de enero de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**CLAUDIA XIMENA BUSTAMANTE OSORIO**

Directora Ejecutiva

Proyectado por: Martha Valenzuela
Revisado por: Caterine Vera / Diana Wilches
Aprobado por: Zoila Vargas



Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

**Coordinación Ejecutiva
Zoila Vargas**

**Coordinación de
Gestión Administrativa y Financiera
Diana Wilches**
Enero de 2026

CONTENIDO

Introducción	3
1. Disposición de la información	3
2. Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2026	10
3. Programa de Bienestar Social CRC 2026	18
4. Programa de Incentivos	24
5. Seguimiento y Evaluación	29

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 2 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Introducción

En la Gestión del Talento Humano de las organizaciones persiste un entorno dinámico, orientado al cumplimiento de objetivos institucionales cada vez más técnicos y exigentes. Las entidades del Estado no son la excepción. Por ello, la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC) proyecta para 2026 fortalecer y evolucionar su Plan de Bienestar Social e Incentivos, creando espacios que impulsen el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias.

El propósito es consolidar una cultura organizacional que promueva el sentido de pertenencia, la calidad humana y la motivación permanente, reconociendo al talento humano como el activo más valioso de la Entidad, en coherencia con lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para el equipo directivo de la CRC, el capital humano seguirá siendo el motor y recurso esencial de su gestión, siendo el protagonista en la generación de condiciones laborales favorables, orientadas al cierre de brechas identificadas en las mediciones y encuestas realizadas en 2024 y 2025, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este trabajo se desarrollará de manera transversal, impulsando la transformación digital, la innovación en los procesos y promoviendo de forma continua la salud mental y el bienestar de todos los colaboradores.

Además, la CRC reafirma su compromiso con la inclusión laboral, la equidad de género y la eliminación de brechas, garantizando el cumplimiento de las normas vigentes en materia de empleo público en Colombia. Estas acciones buscan asegurar entornos laborales diversos, inclusivos y respetuosos, que fortalezcan la igualdad de oportunidades y la transparencia en la gestión del talento humano.

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 3 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



comprende dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales, y el segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

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

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

La Ley 909 de 2004, en su párrafo del Artículo 36, establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de *bienestar e incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

Así, el Decreto 1083 de 2015, en su Título 10, en lo correspondiente al Sistema de Estímulos, define los programas de protección social y servicios sociales y calidad de vida laboral, así como los planes de incentivos, como se describe a continuación:

1. *Bienestar Social*, que comprende:
 - a. *Protección y Servicios Sociales*, a través de los siguientes programas:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces,

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 4 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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, a través de la preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio, y medición de la satisfacción.
- Desvinculación asistida.
- 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 los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

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

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

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

La Ley 1952 del 2019, en los numerales 4 y 5 del Artículo 37, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como: vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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

El Decreto 1083 del 26 de marzo de 2015¹ en el Título 10 Artículo 2.2.10.8, establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 5 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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 y en libre nombramiento y remoción, dando prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa si el presupuesto es insuficiente.

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

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

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 6 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

1.2. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026

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

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



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

- Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos,

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 7 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de estos y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos, a desarrollar así:

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

Eje 3: Diversidad e Inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón, en el que se tendrá en cuenta:

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 8 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4: Transformación Digital: Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Se busca a través de las herramientas digitales, obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. De acuerdo con esto se tiene en cuenta:

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

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004², así

² «ARTÍCULO 2. Principios de la función pública. 1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos: a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley; c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.»

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 9 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Es así como se trabajará en:

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

2. Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2026

2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Como parte del diagnóstico de necesidades para el 2026 se tienen en cuenta las siguientes fuentes de información:

- *La caracterización de los servidores de la entidad*
- *La matriz autodiagnóstico de GETH y el Plan de Acción*
- *La ficha diagnóstica de bienestar laboral*
- *Encuesta de riesgo psicosocial 2024*
- *Resultados de Clima Laboral 2025*
- *Resultados FURAG 2024*

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

2.1.1. La caracterización de los servidores de la entidad: Esta permite tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades. A diciembre de 2025, 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*.

2.1.2. La matriz autodiagnóstico de MIPG 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.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 10 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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 2025:

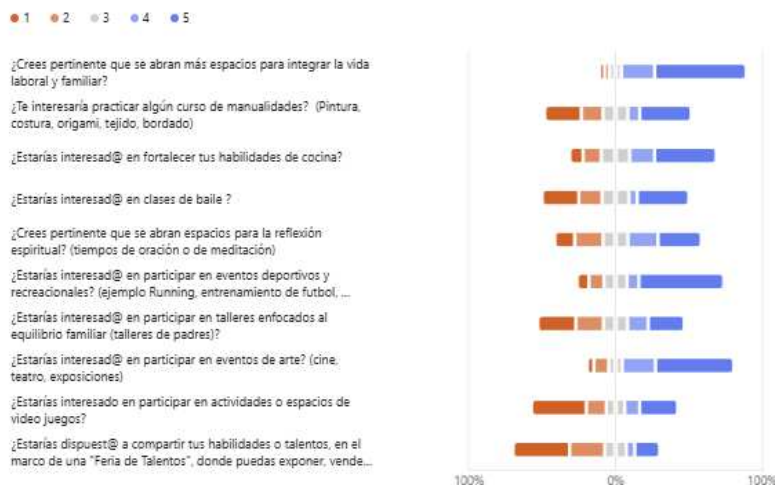
 modelo integrado de planeación y gestión		  
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL	
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES - CRC	94,2	

Resultado de la aplicación de este autodiagnóstico, se tiene que el área que se encuentra con calificación más baja y que por lo tanto se debe intervenir es la relativa a la Ruta del Servicio, la cual ofrece oportunidades de mejora en establecer una cultura que genera logro y bienestar.

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

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

Se presenta mayor interés en abrir espacios para integrar la vida laboral y familiar, en fomentar la práctica deportiva (carreras atléticas) y en participar en eventos artísticos como cine, teatro o exposiciones, como se ilustra a continuación.

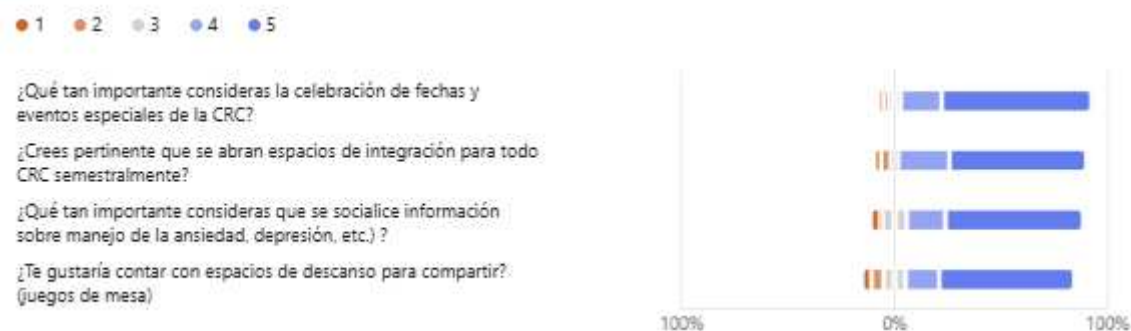




Gráfica de resultados aplicación encuesta Diagnóstica de Bienestar (diciembre 2025)

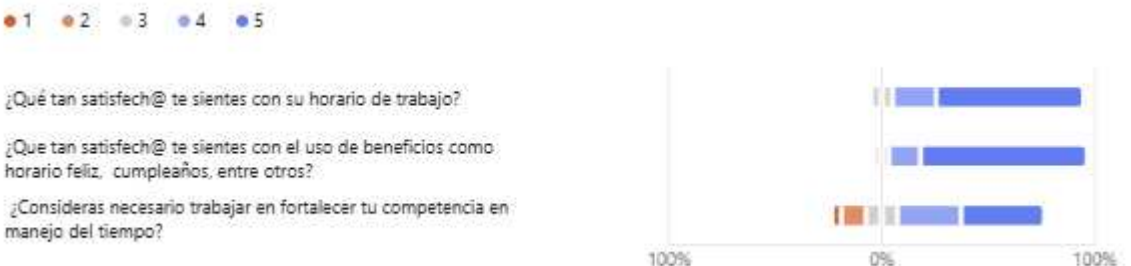
- **BIENESTAR Y SALUD MENTAL** (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)

En este caso, se presenta mayor interés en las celebraciones de fechas especiales, como en los espacios de integración para toda la CRC, junto con el interés en la socialización de información sobre manejo de ansiedad y depresión.



Gráfica de resultados aplicación encuesta Diagnóstica de Bienestar (diciembre 2025)

- **CONVIVENCIA SOCIAL:** En este caso, se identificó el alto grado de satisfacción frente al uso de beneficios como el horario feliz, día de cumpleaños entre otros, así como con el horario de trabajo en la entidad, lo que refleja el impacto favorable frente a la flexibilidad de horarios ofrecida en la entidad.



Gráfica de resultados aplicación encuesta Diagnóstica de Bienestar (diciembre 2025)

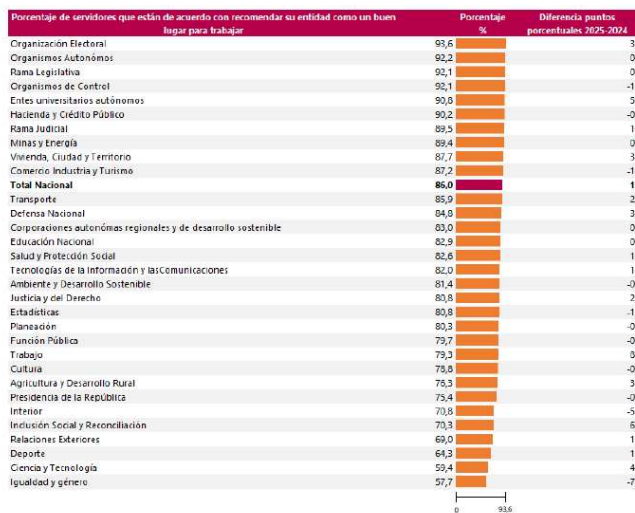
2.1.4. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID): De acuerdo con los resultados arrojados por la Encuesta de Desempeño Institucional del DANE 2025, las entidades de orden nacional y sector presentaron los siguientes estadios, considerados de interés en el marco del presente plan:

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 12 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

Total orden nacional y sectores administrativos 2025



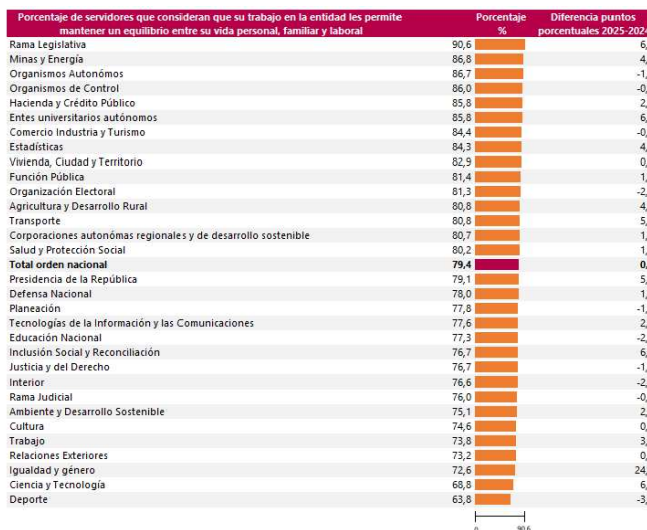
Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.
 * Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 • Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Respecto al porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar la entidad como un buen lugar para trabajar, se detecta que el sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, está en el 82%, por debajo del promedio de las entidades del orden nacional, que se encuentra en el 86%.

Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total orden nacional y sectores administrativos 2025



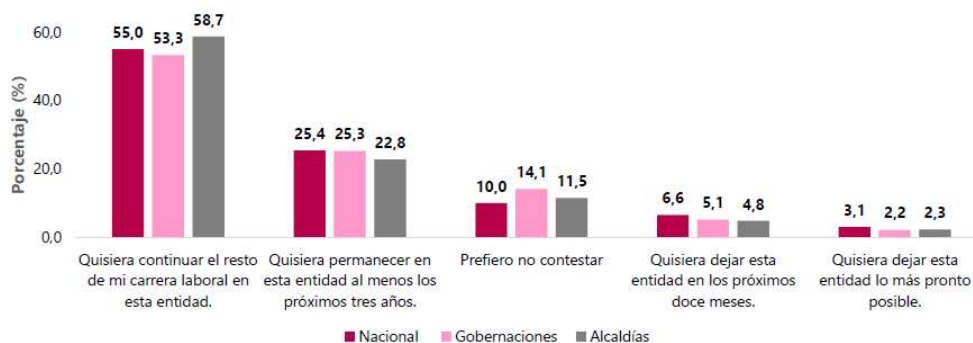
Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.
 • Incluye respuesta SI
 • Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social



Se logra identificar que para el sector de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, los servidores consideran que la entidad en la que trabajan mantiene un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, en un porcentaje del 77.6%, también inferior al promedio de entidades del orden nacional, lo que lleva a que la CRC, deba continuar trabajando en factores como, su política de desconexión laboral, fortalecer temas como planeación y manejo del tiempo y desde la alta Dirección conservar el respaldo por mantener beneficios como el teletrabajo y los horarios flexibles.

Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE. EDI-EDID 2025.

• Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías.

DIMPE - GIT Capital Social

Respecto al margen aspiracional de permanencia, ubicado en el 55% para las entidades del orden nacional, resulta importante entender que este depende de la decisión personal de cambio de empleo sujeta a diferentes factores como, superación de procesos de meritocracia, realización de estudios en el exterior, o demás motivos personales. No obstante, este plan está orientado a inspirar a una línea de permanencia prolongada.

2.1.5. Medición de Clima y Cultura 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 2025 procedió a la medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional.

En esta oportunidad se procedió con la identificación de niveles de evaluación de Clima y Cultura organizacional evaluando las percepciones y significados compartidos acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los servidores de la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC,

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 14 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

así como las características de los valores de la entidad dentro de los grupos de trabajo y de la entidad reflejados en sus prácticas, creencias y presunciones básicas.



Resultados Generales de medición de Clima y Cultura Organizacional CRC 2025

De acuerdo con esta aplicación de Clima se evidencia una valoración de clima propicio para los colaboradores de la CRC, encontrando pertinente trabajar en fortalecer ítems como el trabajo en equipo, la orientación organizacional entendida como la manera en la que la CRC asigna tareas según el perfil, capacidades y experiencia de los servidores, sin dejar de lado el fortalecimiento del liderazgo en la entidad.

Por otra parte, frente a la medición de la cultura organizacional en la CRC, para 2025, se identifica una valoración favorable para los servidores de la CRC, encontrando oportuno para 2026 trabajar en fortalecer la toma de acciones para solucionar dificultades y en fortalecer las habilidades de liderazgo tanto en el equipo directivo como de coordinadores de la entidad.

2.1.6. Modelo de Liderazgo y valoración: Para el 2025, en el marco del fortalecimiento de competencias de liderazgo, se trabajó en establecer un modelo de liderazgo que refleje los valores, competencias y comportamientos esenciales para los líderes de la entidad, alineado con su misión, de manera que facilite la consecución de resultados, definiendo sus pilares en la confianza como base del liderazgo, la comunicación empática y con propósito, el liderazgo consciente y humano, la Inteligencia colectiva para lograr resultados y la adaptabilidad estratégica.

Luego de la identificación del modelo se procedió con el proceso de valoración 360° aplicado a los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de la CRC, con el propósito de analizar su nivel de ajuste frente a los ejes del modelo de liderazgo, con el fin de identificar las tendencias generales de alineación al modelo, reconocer fortalezas consolidadas en el equipo de coordinadores, detectar las brechas más relevantes que requieren procesos de fortalecimiento y proveer insumos estratégicos para diseñar un plan de desarrollo coherente con las necesidades actuales y futuras de la CRC, planteando

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 15 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

la necesidad de implementar un programa de fortalecimiento de liderazgo basado en los 5 ejes del modelo con la atención individual. A partir de los resultados obtenidos, se establecerán planes de mejora para cada uno de los coordinadores, enfocados en los ejes en los que se identificaron las mayores brechas.

2.1.7. Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación: Por otra parte, se detectaron como resultado de las evaluaciones del desempeño 2024, así como primer semestre 2025 y de las encuestas sobre capacitación dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2026, entre otras, las siguientes temáticas para tener en cuenta en los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima organizacional a desarrollar en esta vigencia:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (Información Coordinadores)
Comunicación Liderazgo Gestión del tiempo Trabajo en equipo Orientación a resultados Iniciativa Atención al usuario Compromiso Creatividad Solución de problemas Confianza Inteligencia emocional Planificación y pausas Inteligencia emocional Desconexión laboral Oportunidad de entrega	Continuidad del negocio Gestión de crisis Manejo del tiempo y orientación a resultados planeación estratégica Indicadores financieros para procesos contractuales Novedades de G financiera en el sector público Estudios de mercados Análisis de mercados Solución de controversias Comunicación asertiva Presentaciones efectivas Regulación y AIN Inteligencia artificial Programación en Drupal

2.1.8. Riesgo Psicosocial: En 2024, 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"*. Vale la pena indicar que esta medición debe realizarse al menos cada dos años, por lo que, en 2026 se continuará trabajando en el de aspectos como:

Aspecto	Recomendación
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Seguir el trabajo con líderes para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo Seguir trabajando en las relaciones sociales Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática) Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño

	Identificar las necesidades de capacitación Continuar afianzando la participación y manejo del cambio
Demandas del trabajo	Trabajar en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral desde lo razonable Trabajar en las demandas de carga mental
Recompensas del trabajo	Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador Continuar fomentando de la calidad de vida laboral
Extralaborales	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés Fomento de estilos de vida saludables Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

2.1.9. Informe Entrevistas de retiro: Por último, se identificaron los siguientes aspectos en los que la Entidad podría mejorar, según la percepción de los funcionarios en retiro durante 2025:

- *Acercamiento sincero por parte del personal directivo con sus equipos de trabajo*
- *Mayor interacción entre grupos de trabajo para tener en cuenta la carga laboral*
- *Mantener desarrollo de actividades enfocados a la salud mental*
- *Fomentar el desarrollo de actividades al interior de las diferentes coordinaciones, así se pueden conocer más las afinidades del equipo.*
- *Mayor integración con equipos de diferentes procesos y no los mismos con los mismos siempre*

2.1.10. Resultados FURAG 2024: 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 2026, atenderá a las recomendaciones generadas presentadas, con mayor esfuerzo en desarrollo de plan de acción para fortalecer la política de Integridad.

II. Resultados por Entidad

D1: Talento Humano
Índice consultado

Sector	Puntaje consultado
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	
AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO	91,5
CANAL REGIONAL DE TELEVISION DEL CARIBE LTDA	57,3
CANAL REGIONAL DE TELEVISION TEVEANDINA SAS	91,0
COMISION DE REGULACION DE COMUNICACIONES	96,6
CORPORACION AGENCIA NACIONAL DE GOBIERNO DIGITAL	47,9
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	98,0
SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.	89,3
SOCIEDAD DE TELEVISION DE LAS ISLAS LTDA	68,8
SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA	96,7

ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA

Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje consultado	Integridad	Puntaje consultado
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100,00	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	96,7
Desarrollo del talento humano en la entidad	96,5	Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	94,9
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,00	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés	93,9
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	100,00		

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Reporte Sectorial 2024. DAFP

3. Programa de Bienestar Social CRC 2026

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos que se pretende desarrollar para la vigencia 2026, tiene como propósito superar las debilidades identificadas dentro de la fase diagnóstica descrita en el presente documento.

3.1. Objetivo del Programa de Bienestar 2026

Fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, y la exaltación de la labor del servidor para lograr un ambiente laboral integral.

En este sentido, las acciones formuladas para 2026, se orientan a procesos permanentes, orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones necesarias para el desarrollo de los servidores de la CRC, con la ejecución de las siguientes acciones:

3.2. Plan de ejecución

EJE TEMATICO		Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores Psicosociales	Deportivas (Fomentar la práctica deportiva y el acondicionamiento físico), recreativas, Escenarios de recreación. Juegos de la Función Pública. (invitación convocatoria) Caminata Ecológica	1/01/2026	31/12/2026
		Artísticas y Culturales: Motivar el desempeño eficaz y el compromiso. Socialización de eventos artísticos y culturales difundidos por la Caja de Compensación Familiar	1/01/2026	31/12/2026
		Capacitación en artes y/o artesanías que involucren la creatividad	1/04/2026	31/07/2026

EJE TEMATICO		Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
		Teletrabajo: Socialización sobre características modalidades y requisitos	1/01/2026	31/12/2026
		Talentos: 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.	1/01/2026	30/06/2026
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios Flexibles*	1/01/2026	31/12/2026
		Día de la familia	1/01/2026	31/12/2026
		Día de la Niñez y la Recreación	1/01/2026	30/06/2026
		Reconocimientos especiales: Felicitaciones por nupcias, embarazos, entre otros	1/01/2026	31/12/2026
		Disposición de sala de lactancia materna	1/01/2026	31/12/2026
		Descanso compensado para Semana Santa y Fin de Año	1/01/2026	31/12/2026
		Promoción de uso de la Bicicleta	1/01/2026	31/12/2026
		Manejo del tiempo: Capacitación y/o socialización	1/04/2026	30/06/2026
		Comparte con tu CeReCito / Dulce tarde en Familia CRC	1/10/2026	31/10/2026
		Comparte con tu Peludito: Permiso remunerado de una tarde para compartir con tu mascota	1/01/2026	31/12/2026
	Desconexión Laboral: Socialización	1/01/2026	31/12/2026	
	Calidad de vida laboral	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.	1/06/2026	30/06/2026
		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	1/01/2026	31/12/2026
		"Día del Trabajo Decente en Colombia", Congregar en torno a políticas, planes, programas, proyectos y acciones	1/10/2026	31/10/2026
		Capacitación u orientación para pre-pensionados	1/01/2026	31/12/2026
		Socialización asesorías fondos de pensiones	1/07/2026	31/12/2026
		Gestión del cambio, capacitación y/o socialización	1/01/2026	31/12/2026
		Socialización programa servimos	1/01/2026	31/12/2026
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño		1/09/2026	31/12/2026	
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 vacaciones. A disfrutar en el año siguiente a la fecha de cumpleaños.	1/01/2026	31/12/2026		

EJE TEMATICO		Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
		<p>"Quinquenio". Se reconocerán días de permiso remunerado una vez se cumpla 1, 5, 10, 15, 20 o más años de antigüedad en la Entidad, así: Un año de servicio: 1 día de permiso remunerado Cinco años de servicio: 2 días de permiso remunerado 10, 15, 20 o 25 años de servicio: 3 días de permiso remunerado Este beneficio se podrá disfrutar durante el año siguiente a cumplir el quinquenio, el cual puede disfrutar sin que se junte con fin de semana con puente festivo o vacaciones. *</p>	1/01/2026	31/12/2026
		<p>Actividades orientadas a fomentar el cuidado del cuerpo, Plan y programas SST Jornadas de pausas activas, capacitación Copasst, capacitación a la brigada, charlas en salud, nutrición, exámenes ocupacionales. Medición de Riesgo Psicosocial. Masajes puesto a puesto.</p>	1/01/2026	31/12/2026
		Feria de Servicios	1/01/2026	31/12/2026
		Promoción de la lectura	1/04/2026	31/12/2026
		Reconocimiento público a servidores que sobresalen en su actitud de servicio y apropiación de código de integridad **	1/01/2026	31/12/2026
SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	<p>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).</p>	1/04/2026	31/12/2026
		<p>Estrategias de trabajo bajo presión: Capacitación sobre cómo resolver problemas bajo presión</p>	1/01/2026	31/06/2026
		<p>Campaña de Autocuidado: alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo</p>	1/07/2026	31/12/2026
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	<p>Sostenibilidad ambiental, capacitación o socialización</p>	1/01/2026	31/12/2026
		<p>Prevención del sedentarismo, capacitación o socialización</p>	1/01/2026	31/12/2026
		<p>Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento, capacitación o socialización</p>	1/07/2026	31/12/2026
		<p>Telemedicina/ Teleorientación Psicológica: Socialización sobre los canales de atención que ofrece la ARL</p>	1/01/2026	31/12/2026
	Diversidad e Inclusión	Fomento de inclusión,	<p>Inclusión Laboral / diversidad y equidad / prevención y protección de los derechos de las minorías, Socialización</p>	1/01/2026

EJE TEMATICO		Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
	diversidad y representatividad	Sensibilización sobre los derechos civiles, políticos y culturales. Fomento de la diversidad y equidad Cultura Inclusiva, genero, religión, raza.	1/07/2026	31/12/2026
	Prevención, atención y medidas de protección	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)	1/01/2026	31/12/2026
		Socialización del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", o el que haga sus veces, socializar sus rutas de atención, entre otros aspectos.	1/01/2026	31/12/2026
		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	1/07/2026	31/12/2026
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura Digital para el bienestar	Uso de herramienta digitales: Cultura digital: socialización de temas y contenidos optimizando en uso de herramientas digitales	1/01/2026	31/12/2026
		Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	1/01/2026	31/12/2026
	Creación de ecosistemas Digitales	Disposición de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los trabajadores: Bienestar a un clic CRC, uso de código QR (asistencia)	1/01/2026	31/12/2026
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Apropiación del código de integridad	1/01/2026	31/12/2026
		Socialización Política de Integridad	1/04/2026	31/12/2026
		Socialización Principios de la función pública	1/01/2026	31/12/2026
		Cultura del servicio (interiorización)	1/04/2026	31/12/2026
		Los funcionarios que hagan parte de la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia o Copasst, tendrán derecho a medio día de permiso remunerado cada semestre, mientras permanezcan en estos comités.	1/01/2026	31/12/2026

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

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



8:30AM	1 HORA DE ALMUERZO	5:30PM
9:00AM	1 HORA DE ALMUERZO	6:00PM

- En trabajo presencial, la hora de entrada y de salida será flexible entendiendo que: La hora de entrada se establece entre 7:00 AM y 9:00 AM, y la hora de salida sería entre 4:00 PM y 6:00 PM, esto quiere decir que el funcionario podrá elegir su horario en alguna de estas opciones: de 7:00 AM a 4:00 PM, de 7:30 AM a 4:30 PM, de 8:00 AM a 5:00 PM, de 8:30 AM 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.
- El funcionario debe permanecer en el horario seleccionado al menos tres (3) meses, antes de solicitar algún cambio en el mismo.
- Horario opcional para los funcionarios que son madres o padres con hijos menores de 12 años: los martes, podrán trabajar entre las 7:00 AM y las 3:30 PM, 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 7:00 AM a las 3:00 PM, 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.

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

Finalizado cada semestre, el Coordinador de cada 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)

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 22 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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 visto bueno del Coordinador del 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 año siguiente a su otorgamiento, entendiéndose que, quien gane en el primer semestre lo disfrutará desde el día de su divulgación hasta el 30 de junio del siguiente año, y de igual manera, si se es ganador del segundo semestre del año, podrá solicitar su disfrute hasta el 31 de diciembre del siguiente año; fechas después de las cuales se entenderá perdido el beneficio. Este beneficio no podrá otorgarse al mismo funcionario durante dos semestres consecutivos.

3.3. Estrategias adicionales 2026

En búsqueda del cierre de brechas encontradas en la fase diagnóstica de este plan, se han identificado las siguientes estrategias que pueden contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral para el 2026:

IMPACTO	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura Furag	"Encuentros que conectan"	Estrategia de acercamiento	Citas trimestrales para compartir por regiones o afinidad.
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio Riesgo Psicosocial Salud Mental Furag	"Atiende y gana"	Como incentivo para los funcionarios que apoyan de manera permanente las actividades de servicio al ciudadano, en el relacionamiento con grupos de valor (atención al usuario / Contribución) 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 semestre, siempre y cuando el servidor haya tenido por lo menos una carga laboral del 30% durante cada semestre, en actividades de atención al ciudadano. Mecanismo: Correo electrónico del servidor a la Coordinación Ejecutiva, con copia al Jefe de personal donde previa concertación con el coordinador
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura	"Cumpleaños CRC: ¡Hoy eres protagonista!"	Entrega de un bono de helado para cada servidor el día de su cumpleaños.	Un servidor asignado por parte del equipo de Gestión del Talento Humano hará entrega de bono al servidor que cumple años.
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial	"Vivamos el mundial 2026"	Propiciar espacios y ambiente futbolero para mantener al día la	Establecer mecanismos para que los funcionarios puedan disponer de tiempo para

IMPACTO	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
Salud Mental Clima y Cultura		información de las fases del mundial.	ver algunos de los partidos de futbol del Mundial 2026.
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura	"Zona Reset"	Espacio de desconexión y recarga mental	Se dispone lugar de relajación con juegos de mesa y elementos antiestrés, que invitan al manejo del estrés y de las emociones
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura	"Un café para compartir"	Estrategia de acercamiento	Citas en las 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

*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 Gestión 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 2026.

3.4. Educación Formal:

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 procedimiento correspondiente a la Guía «GTH-G-04 Guía para la solicitud de estímulo de Educación Formal – Servidores de Carrera Administrativa», la cual se puede consultar en la Intranet y hace parte integral del presente Plan de Bienestar e Incentivos.

4. Programa de Incentivos

Los incentivos están dirigidos a los mejores funcionarios de carrera administrativa para cada nivel jerárquico, al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y al mejor equipo de trabajo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, de conformidad con la normatividad vigente.

4.1. Comité de Bienestar Social e Incentivos

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 24 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

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

Estos incentivos están clasificados así:

4.2. Reconocimientos

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

Los reconocimientos pueden recaer tanto en funcionarios de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción de acuerdo con la normatividad vigente.

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.

El incentivo pecuniario se les asignará a los integrantes del equipo, que sean funcionarios de carrera administrativa, como de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad vigente.

Con el fin de fortalecer la cultura de excelencia y colaboración, la CRC a través de un documento técnico precisará los criterios y la metodología de postulación de proyectos al reconocimiento de *Mejor Equipo de Trabajo*. Dicho documento incluirá los parámetros para la postulación de los proyectos, así como el mecanismo y criterios de evaluación. Este documento busca consolidar prácticas de innovación, colaboración y alto desempeño, fortaleciendo así la estrategia institucional, y será socializado con toda la entidad, para que sea aplicado en el momento de la postulación.

La selección del mejor equipo de trabajo, así como su proclamación y entrega de incentivo se realizará En los términos de ley.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 25 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



4.2.2. Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Estos incentivos se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente³, así como a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar⁴, los cuales podrán elegir de acuerdo con su preferencia.

La CRC definió como factores de excelencia, para poder acceder a estos incentivos, los siguientes:

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

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

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

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.
- **Financiación de investigaciones:** Este incentivo puede revestir carácter institucional o de interés personal, estando a cargo del servidor que lo elija la realización de las gestiones correspondientes para el desarrollo de la investigación.
- **Apoyo para educación formal (beca para educación formal):** Este incentivo puede otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación formal, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

³ Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9.

⁴ De acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 26 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

- **Reconocimiento público a labor meritoria:** 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, página web, entre otros.
- **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.
- **Participación en proyectos especiales:** Este incentivo consiste en la vinculación del servidor público a proyectos, iniciativas o actividades especiales de carácter estratégico o institucional transversal que adelante la CRC, de acuerdo con el perfil del servidor y la naturaleza del proyecto.

4.2.2.1. Selección del mejor funcionario por nivel

De acuerdo con el artículo 2.2.10.9, la entidad ofrecerá incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción⁵ de la Entidad.

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.

Así las cosas, 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.

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.

⁵ Decreto 1083 de 2015 "ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 27 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores pertenecientes a la misma categoría de evaluación, se asignará el incentivo al funcionario que cuente con la calificación más alta en la vigencia anterior.

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

4.2.2.2. Segundo y tercer lugar de equipos de trabajo:

Para 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 de que tratan los numerales 4.2.2.1 y 4.2.2.2 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.

Cuando el funcionario seleccione como incentivo el apoyo para educación formal (beca para educación formal), y se evidencie que el mismo no asistió o incumplió con las responsabilidades del curso según corresponda, sin causa justificada, traerá como consecuencia, el descuento por nómina del valor correspondiente al costo asumido por la CRC Así mismo, a la terminación del periodo de estudio el funcionario debe presentar la certificación de asistencia y/o aprobación de estos.

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

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

4.2.3. Forma del acto y recursos

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

4.2.4. Recursos Presupuestales

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 28 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

Indicador	Fórmula	Meta
Medición de Clima y Cultura Organizacional	Puntaje resultante de la encuesta Clima Organizacional	>= a 87% Anual
Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,4 Semestral
Impacto de la Capacitación que genera costo en la Entidad	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,2
Cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos	$(\# \text{ actividades ejecutadas} / \# \text{ actividades programadas}) * 100$	Meta 92% Trimestral
Cumplimiento al Plan de Capacitación (incluido Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)	$(\# \text{ capacitaciones ejecutadas} / \# \text{ capacitaciones programadas}) * 100$	Meta 92% Trimestral
Seguimiento y evaluación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	$(\# \text{ de actividades ejecutadas en el periodo} / \# \text{ total de actividades establecidas en un periodo determinado}) * 100$	Meta 90% Trimestral
Cumplimiento al Plan de actividades de gestión de Evaluación de Desempeño	$(\# \text{ actividades ejecutadas} / \# \text{ actividades programadas}) * 100$	Meta 92% Semestral
Impacto de la implementación del código de integridad al interior de la Entidad	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5 Semestral
Correcciones efectuadas en la liquidación de la nómina	Número de correcciones al trimestre	Meta Menor 2%

		Trimestral
Impacto de Inducción	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5
		Semestral
Cobertura Plan de Capacitación	Promedio del % de participaciones de cada una de las capacitaciones citadas por la CRC, medidas así: ($\#$ asistentes a capacitaciones / $\#$ participantes citados)*100	Meta 80%
		Semestral

Sistema de Bienestar e Incentivos 2026		Página 30 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: C Ejecutiva / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025