



RESOLUCIÓN No. **042** DE 2025

«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, el 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 por lo anteriormente expuesto,

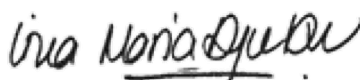
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Sistema Anual de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC para la vigencia 2025, de conformidad con el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

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

Dada en Bogotá D.C. a los **31 ENERO 2025**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LINA MARÍA DUQUE DEL VECCHIO
Directora Ejecutiva

Proyectado por: Martha Valenzuela
Revisado por: Catherine 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 2025

CONTENIDO

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos	3
Introducción	3
1. Disposición de la información	3
2. Sistema de Estímulos – Programas de Bienestar Social CRC 2025.....	10
3. Programa de bienestar social CRC 2025	19
4. Programa de Incentivos	29
5. Seguimiento y Evaluación	35
ANEXOS	37

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 2 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social e Incentivos

Introducción

Es evidente que en la Gestión del Talento Humano de las Organizaciones, se experimenta un entorno cambiante, orientado al cumplimiento de objetivos institucionales cada vez más técnicos y desafiantes, sin ser la excepción para las entidades del estado, es por eso que la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC, para 2025 propenderá porque su Plan de Bienestar Social e Incentivos, genere espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias; buscando el logro de una cultura organizacional que enaltezca el sentido de pertenencia, calidad humana y motivación permanente de los servidores de la entidad considerando la participación del talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad en línea de lo dispuesto en el Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG.

Para el equipo directivo de la CRC, el capital humano es el motor y recurso fundamental de su Gestión y será el actor principal que propicie condiciones laborales favorables para los servidores, enfocadas al cierre de brechas encontradas en las mediciones y encuestas realizadas en 2024, bajo los lineamientos planteados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en esta materia, trabajando de manera transversal en la transformación digital y en un trabajo permanente hacia la buena salud mental de todos sus colaboradores.

1. Disposición de la información

1.1. Marco Legal

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

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas: **Bienestar Social e Incentivos**. El primero comprende dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales, y el segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 3 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

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

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

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

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

1. *Bienestar Social*, que comprende:
 - 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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 4 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

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. 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 con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

En el parágrafo 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 2025		Página 5 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	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.

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

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

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

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

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.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 6 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

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

1.2. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

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

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 7 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

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

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 8 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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

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

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.
- **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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 9 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004², así 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 2025

2.1. Diagnóstico

Como parte del diagnóstico de necesidades para el 2025 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*

² Ley 909 de 2004 **ARTÍCULO 2. Principios de la función pública.** 1. *La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.* 2. *El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.* 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 2025		Página 10 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



- *La ficha diagnóstica de bienestar laboral*
- *Encuesta de riesgo psicosocial 2024*
- *Resultados de Clima Laboral 2024*
- *Resultados FURAG 2023*

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 2024, 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 GETH y el Plan de Acción: Mediante el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH sugerida por el DAFP, se puede establecer una línea base sobre cómo se encuentra la gestión del talento humano en la entidad, y a partir de este autodiagnóstico se establece un Plan de Acción a ejecutar de manera anual.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, la CRC procedió a realizar el autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a diciembre de 2024:

 modelo integrado de planeación y gestión		  
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL	
	93,3	

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 a diciembre de 2024 el puntaje antes señalado.

Como 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.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 11 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

			 modelo integrado de planeación y gestión										 			
MAPA DE RUTAS			Reta de la Felicidad			Reta del Crecimiento				Reta del Servicio		Reta de la Calidad		Reta del Análisis de		
Actividades de Gestión (Variables)			Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bicentrar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logros y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Examinando personas a través del uso de los	
PLAN EACIÓ N	Planeación Estratégica	14B	Plan Institucional de Capacitación				X	X		X	X					
		14F	Evaluación de desempeño				X	X	X	X			X			
INGRE SO	Conocimiento Institucional	140	Inducción y reintegración (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene el Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)		X				X		X			X		
		28	Realizar inducción a todo servidor público que se vincula a la entidad						X		X	X				
		29	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleados de la entidad						X				X			
		23A	Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2014 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad						X				X			
		29B	Cumplimiento de la Ley 551 de 2000 en relación con el porcentaje de cumplimiento						X							

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 las habilidades de cocina, y la práctica deportiva (carreras atléticas), como se ilustra a continuación.

- ¿Crees pertinente que se abran espacios para integrar la vida laboral y familiar?
- ¿Te interesaría practicar algún curso de manualidades?
- ¿Estarías interesad@ en fortalecer tus habilidades de cocina?
- ¿Estarías interesad@ en clases de baile ?
- ¿Crees pertinente que se abran espacios para la reflexión espiritual? (tiempos de oración o de meditación)
- ¿Estarías interesad@ en participar en eventos deportivos y recreacionales? ejemplo participación en carreras atléticas o...
- ¿Estarías interesad@ en participar en talleres enfocados al equilibrio familiar (talleres de padres)?

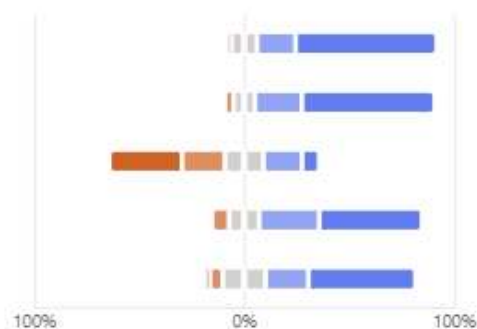


- **BIENESTAR Y SALUD MENTAL** (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)

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

- 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

- ¿Qué tan importante consideras la celebración de fechas y eventos especiales de la CRC?
- ¿Crees pertinente que se abran espacios de integración para toda CRC semestralmente?
- ¿Estarías dispuest@ a liderar espacios para la realización de pausas activas?
- ¿Qué tan importante consideras que se socialice información sobre manejo de la ansiedad, depresión, etc.) ?
- ¿Te gustaría contar con espacios de descanso para compartir? (juegos de mesa)



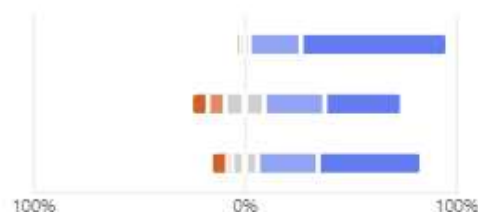
- **CONVIVENCIA SOCIAL:** En este caso, se identificó el grado de satisfacción con el horario de trabajo y otros beneficios.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

¿Qué tan satisfech@ te sientes con su horario de trabajo?

¿Consideras necesario trabajar en fortalecer tu competencia en manejo del tiempo?

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



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 2023, las entidades de orden nacional y sector presentaron los siguientes estadios, considerados de interés en el marco del presente plan:



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 promedio nacional del 85%.

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

Se puede observar en la anterior gráfica que, del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 52,8% permanecería en la entidad por el resto de su carrera laboral, lo que demuestra un nivel importante de estabilidad e interés de permanecer en el sector público. Por otro lado, se identifica que menos del 50% de la población encuestada a nivel nacional, muestra intención de permanecer al menos los próximos tres años en la entidad a la que pertenece, frente a un indicativo marcado de menos del 5% de servidores que quisieran dejar su entidad lo más pronto posible.

Gráfico 2. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en la entidad en los últimos doce meses.
Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.
2023



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Respecto al porcentaje de servidores que están de acuerdo con que cuentan con las competencias para el desarrollo de sus funciones, y consideran que las funciones son acordes con el cargo ocupado y contribuyeron a su crecimiento profesional.

Con una calificación más baja está la falta de estimulación en la capacidad de innovación, las capacitaciones ofrecidas y la carga laboral asignada.

2.1.5. Medición de Clima Organizacional: De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para noviembre de 2024 procedió a la medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional.

En esta oportunidad se procedió con la identificación de los siguientes niveles de evaluación de Clima:



Macroclima	Microclima	Clima Personal
Percepciones de la organización en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la organización.

Las dimensiones de evaluación consideradas fueron: Orientación a resultados, Administración del talento humano, Comunicación e integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico y etilos de dirección (Liderazgo).

En este sentido el 82.14% de los servidores respondieron que la CRC es la mejor entidad para trabajar identificando que el 93.06% de los servidores se sienten orgullosos de trabajar en la CRC, encontrando como espacios de fortalecimiento, la capacitación, el reconocimiento individual y el liderazgo activo.

Por otro lado, respecto a la Cultura organizacional entendida como el patrón de suposiciones básicas compartidas y aprendidas por un grupo a medida que soluciona sus problemas de adaptación externa y adaptación interna, que ha funcionado suficientemente bien para ser considerada válida y, por lo tanto, es enseñada a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas (Schein, 2010); se encontró que la CRC está en un índice de 87,35 en Cultura General, siendo propicia para la CRC, por lo que de acuerdo con los resultados obtenidos, e informe generado, se encuentra oportuno trabajar en mejorar el reconocimiento de la capacidad individual para la solución de problemas.

2.1.6. Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación: Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025, se tuvo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño de la vigencia 2023 (de febrero de 2023 a enero de 2024), se detectaron como resultado de las evaluaciones del desempeño y de las encuestas sobre capacitación, entre otras, las siguientes temáticas para tener en cuenta en los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima organizacional a desarrollar en esta vigencia:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (Información Coordinadores)
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Tiempo • Inteligencia Emocional • Visión Estratégica • Habilidades en Delegación • Transferencia de Conocimiento • Liderazgo • Esquemas de Solución de Problemas • Habilidades de Comunicación en Público • Orientación a resultados • Trabajo en equipo • Comunicación Efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes Project for the Web • Comunicación Asertiva • Trabajo en Equipo • Planeación en Project • Regulación Análisis de Impacto Normativo • Curso Costo Beneficio • Manejo de Situaciones Difíciles o Conflictos (Coordinadores) • Onbase • Uso de Inteligencia Artificial (Copilot) • Solución de Conflictos • Power BI Básico • Formulación y trámite de las acciones que se gestionen a través de la Herramienta de Gestión Estratégica. • Gestión Ambiental • Seguridad y Salud en el Trabajo SST • Conflicto de Interés

2.1.7. 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"*.

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

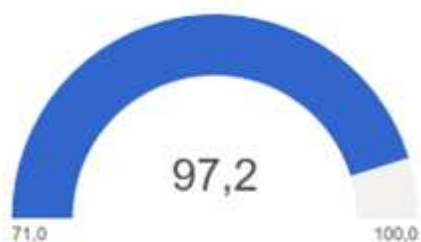
Extralaborales	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el 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

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

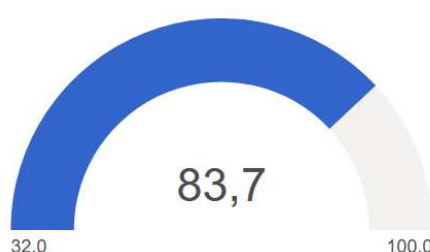
- *Manejo de estrés y vida personal*
- *Más capacitación en habilidades directivas en el equipo de coordinadores*
- *Propiciar espacios de integración*
- *Continuar con el mejoramiento de distribución de cargas de cargas*

2.1.9. Resultados FURAG 2023: 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 2025, continuará atendiendo a las recomendaciones generadas frente a las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad, con relación a continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por el mejoramiento continuo, en acciones como la socialización y apropiación permanentes del código de integridad.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO



POLÍTICA DE INTEGRIDAD



mipg Resultados Desempeño Institucional
Nación - Rama ejecutiva, vigencia 2023

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 18 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

3. Programa de bienestar social CRC 2025

3.1. Objetivo del Programa de Bienestar 2025

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos que se pretende desarrollar para la vigencia 2025, busca mitigar las debilidades encontradas dentro de la fase diagnóstica descrita en el presente documento, con el objeto de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, y la exaltación de la labor del servidor para lograr un ambiente laboral integral.

De este modo, las acciones formuladas para 2025, están enfocadas en procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que propicien el desarrollo de los servidores de la CRC, con la ejecución de las siguientes acciones:

3.1.1. Plan de ejecución

EJE TEMATICO		Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores Psicosociales	Deportivas (Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico), recreativas, Escenarios de recreación. Juegos de la Función Pública. (invitación convocatoria) Caminata Ecológica	1/01/2025	31/12/2025
		Artísticos y Culturales: Motivar el desempeño eficaz y el compromiso. Socialización de eventos artísticos y culturales difundidos por la Caja de Compensación Familiar	1/01/2025	31/12/2025
		Capacitación en artes y/o artesanías que involucren la creatividad	1/04/2025	31/07/2025
		Teletrabajo: Socialización sobre características modalidades y requisitos	1/01/2025	31/12/2025
		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.	1/01/2025	30/06/2025
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios Flexibles*	1/01/2025	31/12/2025
		Día de la familia	1/01/2025	31/12/2025
		Día de la Niñez y la Recreación	1/01/2025	30/06/2025
		Reconocimientos especiales: Felicitaciones por nupcias, embarazos entre otros	1/01/2025	31/12/2025
		Disposición de salas de lactancia materna	1/01/2025	31/12/2025
		Descanso compensado para Semana Santa y Fin de Año	1/01/2025	31/12/2025
		Promoción de uso de la Bicicleta	1/01/2025	31/12/2025

EJE TEMATICO		Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
		Manejo del tiempo: Capacitación informal y/o socialización	1/04/2025	30/06/2025
		Dulce tarde en Familia	1/10/2025	31/10/2025
		Desconexión Laboral: Socialización	1/01/2025	31/12/2025
	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.	1/06/2025	30/06/2025
		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	1/01/2025	31/12/2025
		"Día del Trabajo Decente en Colombia", Congregar en torno a políticas, planes, programas, proyectos y acciones	1/10/2025	31/10/2025
		Programa pre-pensionados	1/01/2025	31/12/2025
		Socialización asesorías fondos de pensiones	1/07/2025	31/12/2025
		Gestión del cambio, capacitación y/o socialización	1/01/2025	31/12/2025
		Socialización programa servimos	1/01/2025	31/12/2025
		Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	1/09/2025	31/12/2025
		Celebración de cumpleaños	1/01/2025	31/12/2025
		Beneficio día de cumpleaños: Permiso remunerado por el o 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.	1/01/2025	31/12/2025
		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.	1/01/2025	31/12/2025
		Feria de Servicios	1/01/2025	31/12/2025
		Promoción de la lectura	1/04/2025	31/12/2025
		Reconocimiento público a servidores que sobresalen en su actitud de servicio y apropiación de código de integridad **	1/01/2025	31/12/2025
SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	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).	1/04/2025	31/12/2025

EJE TEMATICO		Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
		Estrategias de trabajo bajo presión: Capacitación sobre cómo resolver problemas bajo presión	1/01/2025	31/03/2025
		Campaña de Autocuidado: alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo	1/07/2025	31/12/2025
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Sostenibilidad ambiental, capacitación o socialización	1/01/2025	31/12/2025
		Prevención del sedentarismo, capacitación o socialización	1/01/2025	31/12/2025
		Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento, capacitación o socialización	1/07/2025	31/12/2025
		Telemedicina / Teleorientación Psicológica: Socialización sobre los canales de atención que ofrece la ARL	1/01/2025	31/12/2025
Diversidad e Inclusión	Fomento de inclusión, diversidad y representatividad	Inclusión Laboral / diversidad y equidad / prevención y protección de los derechos de las minorías, Socialización	1/01/2025	31/12/2025
		Sensibilización sobre los derechos civiles, políticos y culturales. Fomento de la diversidad y equidad Cultura Inclusiva, genero, religión, raza	1/07/2025	31/12/2025
	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)	1/01/2025	31/12/2025
		Socialización del "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos.	1/01/2025	31/12/2025
		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	1/07/2025	31/12/2025
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	1/01/2025	31/12/2025
		Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información: Capacitación Office 365	1/01/2025	31/12/2025

EJE TEMATICO		Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
	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)	1/01/2025	31/12/2025
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Apropiación del código de integridad	1/01/2025	31/12/2025
		Socialización Política de Integridad	1/04/2025	31/12/2025
		Socialización Principios de la función pública	1/01/2025	31/12/2025
		Cultura del servicio (interiorización)	1/04/2025	31/12/2025

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

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

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

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

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 22 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



****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 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, podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta un mes después de culminado el semestre, es decir hasta el 31 de enero y si se es ganador del segundo semestre del año, se podrá tramitar la solicitud para su disfrute hasta un mes después de culminado el semestre, es decir hasta el 31 de julio; fechas después de las cuales se entenderá perdido el beneficio. Este beneficio no podrá otorgarse al mismo funcionario durante dos semestres consecutivos.

Estrategias adicionales 2025

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 2025:

Impacto	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	EJECUCIÓN
---------	--------	-------------	-----------

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 23 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura Furag	"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
Ruta de la Felicidad	"Quinquenios"	Un día de permiso remunerado una vez se cumpla 1, 5, 10, 15, 20 o más años de antigüedad en la Entidad, a disfrutar a partir del día de su cumplimiento y dentro del siguiente año. Este beneficio no se podrá juntar con fin de semana con puente festivo, vacaciones o beneficio de cumpleaños. *	Reconocer la contribución de los servidores y su trayectoria laboral. Mecanismo: Correo electrónico del servidor a la Coordinación Ejecutiva, con copia al Jefe de personal donde, previa concertación con los coordinadores con quienes se tenga mayor carga laboral, se solicite el beneficio
Ruta de la Calidad Ruta del Servicio Riesgo Psicosocial Salud Mental Furag	"Atiende y gana"	Como incentivo para los funcionarios que apoyan de manera permanente las actividades de servicio al ciudadano, 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 de Relacionamiento con Agentes, se solicite el beneficio
Ruta de la Calidad Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Prevención Acoso Gestión del Cambio	"Momentos CRC"	Semestralmente, se organizará junto con el comité de Convivencia, actividades de integración	Talento Humano, junto con el Comité de Convivencia, propiciará espacios de integración con todo CRC
Riesgo Psicosocial Salud Mental	"Comparte con tu Peludito"	Una tarde al año, para que los funcionarios compartan con sus mascotas	Talento humano llevará el registro de quienes soliciten este beneficio.
Ruta de la Felicidad Riesgo Psicosocial Salud Mental Clima y Cultura	"Cocinando ideas"	Talleres de cocina trimestrales, con cupo limitado para compartir el gusto por la cocina, abriendo espacios de integración.	Trimestralmente se dará a conocer la información sobre el taller y tomará registro de participantes interesados. Luego de la realización del primer taller, se dará prelación a quienes no hayan participado en un taller anterior.

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

La implementación, desarrollo y socialización de cada una de estas estrategias estará a cargo del equipo de Talento Humano y para acceder a los beneficios que estas plantean se deberá surtir una fase de socialización que permita poner en conocimiento a los servidores no solo de la formulación del plan anual sino de los beneficios adicionales para la vigencia 2025.

3.1.2. 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 siguiente procedimiento:

1. Todos los funcionarios interesados deberán presentar dentro de los plazos indicados más adelante, 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.

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.
2. En el caso que los anteriores requisitos se acrediten, el proceso de Talento Humano solicitará a la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera que determine si la Entidad cuenta con los recursos económicos dentro del presupuesto de la vigencia, para cubrir los valores relativos al estímulo de educación formal, de conformidad con el análisis técnico y las normas presupuestales respectivas.
 3. Revisados los informes técnico y financiero, el Director Ejecutivo de la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes y previa aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos, y atendiendo a la normatividad vigente en la materia, procederá a otorgar o no el estímulo, según corresponda.

Aspectos transversales a tener en cuenta

El presupuesto total asignado en el rubro de educación formal busca apoyar a los funcionarios para que realicen estudios afines con la naturaleza de las funciones. Para la vigencia correspondiente se distribuirá el 50% para asignación a solicitudes de apoyo para cursar el primer semestre del año, y el restante 50% para asignación a solicitudes de apoyo para cursar el segundo semestre del año. En caso de que los recursos asignados para el 1S no se utilicen en su totalidad, pasarán a sumar para el

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 25 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



segundo semestre. (los recursos deberán ser pagados durante la vigencia, debido a la anualidad del presupuesto).

Nota 1. La CRC ha realizado la asignación de recursos de manera semestral, de acuerdo con las solicitudes recibidas para cada uno de estos periodos; por lo que, el hecho de asignar el beneficio una vez, no le garantiza al funcionario que el mismo será asignado para cada uno de los semestres que dure su estudio, ni será aplicado en la misma proporción para cada uno de los semestres, dado que la cantidad de solicitudes puede variar de semestre a semestre.

Nota 2. El funcionario debe presentar la solicitud, con el cumplimiento de los requisitos, para cada uno de los semestres en los que requiera apoyo de educación formal, en los plazos establecidos en el presente documento, por lo tanto, las solicitudes que sean presentadas por fuera de este término no serán tenidas en cuenta.

El funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos para solicitar el beneficio para la solicitud inicial:

- Haber presentado la solicitud dentro de los plazos establecidos por la CRC, esto es antes del 31 de enero, si el apoyo es para cursar el primer semestre, y antes del 30 de junio para cursar el segundo semestre del año. Estos plazos son de perentorio cumplimiento.
- Soporte de admisión en el programa correspondiente, el cual debe estar acorde con las funciones que desarrolla, y con el propósito del cargo que desempeña, o a la naturaleza de la misionalidad de la CRC¹.
- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

Las solicitudes posteriores que realice el funcionario para acceder a este beneficio económico en los siguientes semestres de estudio del mismo programa, deberán cumplir con lo siguiente:

- Promedio académico igual o superior a cuatro punto cinco (4.5) sobre cinco (5.0), del semestre o ciclo académico inmediatamente anterior estudiado por el funcionario, o certificación expedida por la facultad correspondiente, donde indique que el promedio académico del funcionario en el semestre está dentro de los tres mejores promedios del programa en dicho semestre.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- Haber presentado la solicitud dentro de los plazos establecidos por la CRC, esto es antes del 31 de enero, si el apoyo es para cursar el primer semestre, y antes del 30 de junio para cursar el segundo semestre del año.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 26 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



Aun cuando el solicitante cumpla con los requisitos establecidos, esto no garantiza la asignación completa del beneficio, toda vez que este dependerá de la cantidad de solicitudes y la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

De acuerdo con la disponibilidad de recursos, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Tendrán prelación aquellos funcionarios que no han recibido el beneficio antes, es decir, inicialmente el apoyo económico será asignado a estos funcionarios, de acuerdo con la categoría de estudios que están solicitando.
2. En segunda medida, de los recursos que queden por asignar, para cada categoría, estos se distribuirán en aquellos funcionarios que si bien han recibido apoyo económico para educación formal en periodos anteriores, no la recibieron en el semestre inmediatamente anterior.
3. Finalmente, si todavía se cuenta con recursos sin asignar, estos mismos se distribuirán entre aquellos funcionarios que los que recibieron beneficio en el semestre anterior y lo volvieron a solicitar.

Asignación de recursos:

Teniendo en cuenta el carácter técnico de la CRC, requiere contar con profesionales altamente especializados en las diferentes disciplinas estratégicas de la entidad. Es así como, para la asignación de los recursos para apoyo en educación formal se asigna un porcentaje a cada nivel de estudios, el cual se distribuirá equitativamente entre todas las solicitudes que lleguen de este tipo, de acuerdo con la siguiente distribución porcentual, y contemplado los escenarios donde no se reciban solicitudes de alguno de los niveles de estudio:

Niveles de estudio	Porcentaje asignado (tipo 1)	Porcentaje asignado (tipo 2)	Porcentaje asignado (Tipo 3)
Especialización	40%	100%	NO SE RECIBEN SOLICITUDES
Maestría	60%	NO SE RECIBEN SOLICITUDES	100%
TOTALES	100%	100%	100%

Ejemplos de aplicación:

Se cuenta con un total de recursos para todo el año de \$20.000.000, por lo que se asigna la mitad para cada semestre (\$10.000.000).

Caso 1. Se reciben dos solicitudes de especialización y una de maestría, todas son solicitudes nuevas, entonces se utiliza el tipo 1.

EJEMPLO 1	% asignación	Recursos asignados
SOLICITUD MAESTR NUEVA	60%	\$ 6.000.000,00
SOLICITUD ESPEC NUEVA	40%	\$ 2.000.000,00
SOLICITUD ESPEC NUEVA		\$ 2.000.000,00
TOTAL	100%	\$ 10.000.000,00

Caso 2. Se reciben dos solicitudes de especialización y una de maestría, todas son solicitudes nuevas, entonces se utiliza el tipo 2.

EJEMPLO 2	% asignación	Recursos asignados
SOLICITUD ESPEC NUEVA	50%	\$ 5.000.000,00
SOLICITUD ESPEC NUEVA	50%	\$ 5.000.000,00
TOTAL	100%	\$ 10.000.000,00

Caso 3. Se reciben dos solicitudes, una nueva de maestría y una antigua de maestría, entonces se utiliza el tipo 3.

EJEMPLO 3	% asignación	Recursos asignados	supuestos
SOLICITUD MAESTR NUEVA	El total del valor	\$ 7.500.000,00	Estimado de 7.500.000
SOLICITUD MAESTR RECURRENTE	El % sobrante	\$ 2.500.000,00	
TOTAL		\$ 10.000.000,00	

Caso 4. Se reciben tres solicitudes, dos nuevas de especialización y una antigua de especialización, entonces se utiliza el tipo 2.

EJEMPLO 4	% asignación	Recursos asignados	supuestos
SOLICITUD ESPEC NUEVA	El total del valor	\$ 4.000.000,00	Estimado de 4.000.000
SOLICITUD ESPEC NUEVA	El total del valor	\$ 4.500.000,00	Estimado de 4.500.000
SOLICITUD ESPEC RECURRENTE	El % sobrante	\$ 1.500.000,00	Estimado de 4.000.000



TOTAL		\$ 10.000.000,00	
--------------	--	-------------------------	--

Caso 5. Se reciben cuatro solicitudes, una nueva de especialización y una nueva de maestría, una vieja de especialización y una vieja de maestría, entonces se utiliza el tipo 1.

EJEMPLO 5	% asignación	Recursos asignados	supuestos
SOLICITUD MAESTR NUEVA	60%	\$ 6.000.000,00	Estimado de 7.500.000
SOLICITUD MAESTR RECURRENTE	0%	\$	Estimado de 7.500.000
SOLICITUD ESPEC NUEVA	40%	\$ 4.000.000,00	Estimado de 4.000.000
SOLICITUD ESPEC RECURRENTE	0%	\$ -	Estimado de 4.000.000
TOTAL		\$ 10.000.000,00	

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.

4. Programa de Incentivos

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

4.1. Comité de Bienestar Social e Incentivos

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

- El Director Ejecutivo de la CRC
- El Coordinador Ejecutivo

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 29 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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

Estos incentivos están clasificados así:

4.2. Reconocimientos

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

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

4.2.1. Incentivos Pecuniarios

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

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

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

4.2.1.1. Definición, conformación e inscripción de equipos de trabajo

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

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

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 30 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

4.2.1.2. Evaluación del mejor equipo de trabajo.

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

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

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

- Un conocimiento cierto de la temática del proyecto.
- Una perspectiva objetiva.
- Que los proyectos que se inscriban tengan un componente innovador.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 31 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



- Evaluación por parte de un jurado asignado: En sesión de Comité de Bienestar Social e Incentivos, previa a la calificación de los proyectos, se determina cuáles de los proyectos inscritos, pasan a ser evaluados y definirán los jurados que deben calificar los proyectos.
- Los proyectos que pasen esta etapa deberán realizar una presentación a toda la entidad en un tiempo máximo de 5 minutos, mediante la cual el equipo socializará el proyecto presentado.
- Estos mismos proyectos deberán realizar una presentación de 5 minutos a los jurados, con un espacio adicional de hasta otros 5 minutos, para atender a preguntas de los jurados.

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

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

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

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

4.2.2. Incentivos no pecuniarios

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

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

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

Constituyen incentivos no pecuniarios los siguientes beneficios:

- **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:** Este incentivo puede revestir carácter institucional o de interés personal, estando a cargo del

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 32 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



servidor que lo elija la realización de los trámites necesarios para la publicación respectiva, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes en la entidad.

- **Educación para el trabajo y desarrollo humano y/o participación en eventos de capacitación:** Este incentivo puede otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, y consistirá en el patrocinio de educación para el trabajo y el desarrollo humano, como diplomados, seminarios, talleres, simposios, etc., de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y con la normatividad vigente en la materia.
- **Reconocimiento público:** Mediante este incentivo se exalta el desempeño y la labor realizada por haber alcanzado el nivel sobresaliente. Su reconocimiento consiste en menciones especiales en medios de comunicación interna y externa disponibles en la entidad, tales como, boletines, publicaciones, Intranet, etc.
- **Programas de Turismo Social:** Este incentivo, consiste en otorgar programas de turismo social, emitidos por la caja de compensación familiar a la que está afiliada la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

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

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

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

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

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

1. Acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 33 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: GAF / Comisión de Personal	Fecha de revisión: 13/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



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

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

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

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

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

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

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

La proclamación del servidor seleccionado se realizará en acto público y recaerá en los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido las más altas calificaciones, a quienes se les ofrecerán los incentivos previstos para que escojan el de su preferencia.

Se dejará constancia en acta, que será el soporte correspondiente para la expedición del acto administrativo que formaliza la selección de los mejores funcionarios y la asignación de los incentivos.

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

4.2.3. Forma del acto y recursos

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

4.2.4. Recursos Presupuestales

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

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

5. Seguimiento y Evaluación

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

INDICADORES O PARÁMETRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Indicador	Fórmula	Meta
Medición de Clima y Cultura Organizacional	Puntaje resultante de la encuesta Clima Organizacional	>= a la medición de la vigencia anterior 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
Cumplimiento al Plan de actividades de gestión de Evaluación de Desempeño	$(\# \text{ actividades ejecutadas} / \# \text{ actividades programadas}) * 100$	Meta 92% Anual

Sistema de Bienestar e Incentivos 2025		Página 35 de 37
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 13/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Impacto de la capacitación que genera costo a la Entidad	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,2 Semestral
Cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 92% Trimestral
Cumplimiento al Plan de Capacitación (incluido Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)	(# capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas) * 100	Meta 92% Trimestral
Seguimiento y evaluación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	(# de actividades ejecutadas en el período / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	Meta 90% Trimestral
Correcciones efectuadas en la liquidación de la nómina	Número de correcciones al trimestre	Meta 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
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

ANEXOS

FORMATO PARA LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS, POR PARTE DE LOS JURADOS DESIGNADOS PARA EVALUAR LOS PROYECTOS POSTULADOS

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