



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## VIGENCIA 2022





## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	3
1.1	Objetivo General.....	3
1.1.1	Objetivos específicos .....	3
1.2	Marco Normativo .....	4
1.3	Política de Integridad Pública .....	7
1.4	Política de Gestión del Talento Humano .....	7
2.	Diagnóstico de Necesidades.....	7
2.1	Caracterización del personal .....	7
2.2	Análisis de la Encuesta Diagnóstico.....	9
3.	Plan de Bienestar e Incentivos .....	9
3.1	Alcance y Beneficiarios.....	9
3.2	Responsables.....	10
3.3	Ejes del Plan de Bienestar .....	10
3.4	Integridad.....	11
3.5	Actividades y Cronograma.....	11
3.6	Plan Incentivos .....	13
3.7	Incentivos Pecuniarios.....	14
3.8	Incentivos no Pecuniarios.....	14
4.	Evaluación y seguimiento.....	18
4.1	Indicador de Gestión.....	18
4.2	Procesos de mejora continua .....	18
	Anexos.....	19

## 1. Introducción

En un entorno laboral de constante cambio, día tras día surgen nuevos retos para impulsar y garantizar la excelencia en la gestión y administración de todos los funcionarios que hacen parte de la Honorable Cámara de Representantes.

Por esta razón, es necesario fomentar el buen desempeño de los servidores públicos, de tal manera que posibiliten el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. De tal forma que es indispensable la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, en donde se establezcan políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores a través de las disposiciones establecidas por el Estado Colombiano mediante la ley 909 de 2004, reglamentada por los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, que pretende garantizar la eficiencia, tecnificación, profesionalización y excelencia de sus empleados en la administración pública.

Por ende, para la vigencia 2022 el Plan de Bienestar se enmarca en los lineamientos de políticas públicas establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en donde se deben organizar los programas de Bienestar con iniciativas dirigidas hacia los servidores públicos que faciliten y mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

Enmarcado dentro del Plan de Bienestar se encuentran los planes de incentivos, orientados a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, productividad y compromiso de los servidores públicos.

### 1.1 Objetivo General

Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos en la Cámara de Representantes a través de actividades y espacios de esparcimiento, integración y formación con el fin de aumentar la productividad, la motivación y promover el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

#### 1.1.1 Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades y programas en materia de bienestar social e incentivos, dirigidos a todos los funcionarios y sus familias con el fin de mejorar su calidad de vida.
- Optimizar el clima laboral desarrollando sentido de pertenencia y cultura organizacional, por medio del fortalecimiento de las condiciones y competencias laborales reconociendo el trabajo que cada funcionario desempeña.
- Propiciar condiciones laborales óptimas para el adecuado fortalecimiento del clima laboral para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia.
- Promover estrategias que permitan generar un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios, promoviendo así un excelente ambiente laboral.
- Implementar el plan de desvinculados en la entidad, acompañando y orientando a los funcionarios próximos a su desvinculación o retiro.
- Contribuir a través de la participación de los funcionarios en la promoción, prevención y construcción de una mejor calidad de vida de los funcionarios, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- Contribuir en el desarrollo de valores organizacionales en función a la cultura del servicio con énfasis en ética administrativa y el sentido de pertenencia.



## 1.2 Marco Normativo

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, a partir:

### 1.2.1. Ley 734 del 5 de febrero del 2002.

“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.

**Artículo 33. Derechos:** Además de los contemplados en la Constitución, la Ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: [...]

1. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
2. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
3. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

### 1.2.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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 desarrollen la presente Ley”.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.



### 1.2.3 Ley 1952 de 2019, Artículo 37.

Establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

1 - Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

2 - Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG: Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

**3 - Programa Nacional de Bienestar:** “Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020-2022” Cuya construcción hizo una búsqueda sistemática de estrategias que generaran un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, elaborando un portafolio de alternativas que realmente apuntaran a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público contribuyendo al crecimiento sostenible de las entidades, la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores teniendo en cuenta que ellos son el capital más importante de las entidades públicas. Se establecieron además cinco ejes apoyados en las nuevas tecnologías: Eje 1 Equilibrio Psicosocial, eje 2 Salud Mental, eje 3 Convivencia Social, eje 4 Alianzas interinstitucionales, eje 5, eje transversal: transformación digital, que han instado a las organizaciones y al ser humano en nuevas formas de hacer las cosas y participar en ellas.

### 1.2.4 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En su capítulo II, Artículo 19 define:

“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

### 1.2.5 Decreto 1083 de 2015

En el título 10 se encuentran los lineamientos del sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de Bienestar Social.

#### **Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.**

“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

#### **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.**

“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

**Parágrafo 1º:** “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”.

**Parágrafo 2º:** Modificado por el *Decreto 051 de 2018* “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

**Artículo 2.2.10.5.** “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”. **Parágrafo:** “Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

**Artículo 2.2.10.8.** “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”.

### 1.3 Política de Integridad Pública

Con el fin de fortalecer y promover la calidad, transparencia, responsabilidad e integridad del actuar de los funcionarios en sus vidas cotidianas, se implementa el código de integridad del servicio público, basado en los lineamientos que se establecen en el Departamento Administrativo de la Función Pública, en donde se acogen 5 valores y 5 principios éticos organizados de la siguiente manera:

- Valores: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia.
- Principios: Vocación de servicio, Lenguaje claro, Equidad, Inclusión, Diversidad.

Por otra parte, también se integra dentro del Código de Integridad, La Política de Conflicto de Intereses, para todos los funcionarios.

### 1.4 Política de Gestión del Talento Humano

El propósito de esta política es permitir que la Cámara de Representantes de la República de Colombia, cuente con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral. La GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de cada entidad.

## 2. Diagnóstico de Necesidades

Para la realización del Plan de Bienestar en esta nueva vigencia, se aplicó la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades 2022, donde se evaluaron las principales actividades que se desarrollaron en el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, así como se realiza la caracterización del personal con el fin de conocer a fondo a la población encuestada.

Así mismo en base a la encuesta se plantearon todas las actividades a desarrollar durante el año.

### 2.1 Caracterización del personal de planta y UTL

Dentro de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades 2022, se realizó la caracterización de los funcionarios vinculados, por lo que es importante resaltar que la organización cuenta con una planta de personal conformada por 282 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción y aproximadamente 1500 funcionarios de libre nombramiento y remoción vinculados a través de la unidad de trabajo legislativo (UTL), que hacen parte de los equipos de trabajo de los Honorables Representantes.

La planta de personal de la Cámara de Representantes la cual respondió la encuesta cuenta con las siguientes características:



### Planta

Nro.	DEPENDENCIA	CANTIDAD
1	FUNCIONARIAS MUJER	156
2	FUNCIONARIOS HOMBRE	126

282

Nro.	DEPENDENCIA	CANTIDAD
1	CASADO (A)	173
2	SOLTERO (A)	81
3	SEPARADO (A)	23
4	VIUDO (A)	4

282

Nro.	DEPENDENCIA	CANTIDAD
1	FUNCIONARIOS CON HIJOS (AS)	220
2	FUNCIONARIOS SIN HIJOS (AS)	62

282

Nro.	DEPENDENCIA	CANTIDAD
1	HIJOS FUNCIONARIOS RANGO DE 0 A 16 AÑOS	144
2	HIJOS FUNCIONARIOS RANGO DE 17 EN ADELANTE DEPENDIENTES ECON.	76



## 2.2 Caracterización resultado Encuesta Necesidades

- Tipo de Vinculación**

TIPO DE VINCULACIÓN	No. PERSONAS	%
Carrera Administrativa	47	22.5%
Libre Nombramiento y Remoción	12	5.7%
Provisionalidad	75	35.9%
UTL	75	35.9%
Total	209	100%

- Edad**

EDAD	NO. PERSONAS	%
18 – 36 años	35	18.5%
37 – 52 años	95	45.5%
53 – 71 años	68	36%
Total	209	100%

- Género**

GÉNERO	No. PERSONAS	%
Femenino	130	62.2 %
Masculino	79	37.8 %
Total	209	100%

- Formación Académica**

FORMACIÓN ACADÉMICA	EN CURSO	TERMINADO	SIN TERMINAR
Bachillerato	0	10	1
Técnico	3	20	0
Tecnólogo	2	10	1
Profesional	14	8	16
Especialista	5	57	3
Magister	5	13	1
Doctorado	0	0	0
Total	29	156	22

- Funcionarios con hijos menores a 17 años**

Edad	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3	Hijo 4	Hijo 5
0 – 5 años	20	8	0	0	0
6 – 12 años	40	16	0	0	0
13 – 17 años	39	26	8	0	1

- Posee vivienda propia**

Vivienda	No. personas
Si	109
No	100

### 2.3 Análisis de la Encuesta Diagnóstico

La Encuesta de Diagnóstico de Necesidades realizada entre el 02 y el 16 de noviembre de 2021, fue contestada por 209 funcionarios de los cuales 115 son funcionarios de planta (Carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción) y 75 funcionarios vinculados a través de la Unidad de Trabajo Legislativo.

Los resultados de la encuesta se encuentran en detalle en el anexo 1 a este documento y el análisis obtenido de las preguntas resume lo siguiente:

- Los dos factores que más motivan a los funcionarios de la cámara a participar en las actividades de bienestar son fortalecer el clima laboral con un 29.6% y compartir en familia con un 27%
- 76 de los funcionarios respondieron que consideran adecuado participar en las actividades de bienestar mensualmente, seguido de 67 funcionarios que consideran que la participación debe ser semanal.
- Más del 61% de los funcionarios tienen preferencias por actividades relacionadas con el deporte, música y baile.
- Se identifica la necesidad de implementar actividades y estrategias, encaminadas a fortalecer los ejes del plan de bienestar en aspectos de salud física, vivienda y artes.

### 3. Plan de Bienestar e Incentivos

Con base en los resultados obtenidos en la Encuesta de Necesidades y en cumplimiento a la normatividad vigente, se diseña el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, el cual se estructura de acuerdo a los ejes y componentes establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### 3.1 Alcance y Beneficiarios

Para la Honorable Cámara de Representantes el factor humano es de gran importancia, es por esto que desde la Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes en coordinación con la División de Personal y la Sección de Bienestar y Urgencias médicas, se han venido desarrollando una serie de acciones que propenden el Bienestar de los servidores de la entidad, con la finalidad de identificar e implementar acciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales, calidad de vida y desempeño laboral.

Por ende, la División de Personal y la Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas realizaron la aplicación de una Encuesta de Diagnóstico de Necesidades que fue enviada a los funcionarios de la Entidad, al cual dieron respuesta 189 funcionarios. Esta herramienta fue enviada con el fin de fortalecer la elaboración y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, y poder plantear las actividades que fomenten el desarrollo integral a nivel individual, familiar y laboral (se adjunta el informe de la encuesta).

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a todos los funcionarios de planta y Unidad de Trabajo Legislativo (UTL) y su familia (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del Servidor Público. Decreto 1083 de 2015. Parágrafo 2, artículo 2.2.10. Los funcionarios que se encuentren en vacaciones, licencia o incapacidad, no podrán participar de las actividades de Bienestar.

### 3.2 Responsables

La División de Personal mediante la Sección de Bienestar y Urgencias Médicas, tiene la responsabilidad de llevar a cabo las actividades programadas y establecidas en el Plan de Bienestar e incentivos.

### 3.3 Ejes del Plan de Bienestar

Con el fin de cumplir los compromisos adquiridos y en base a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y en aras de promover y propiciar el buen desempeño de los funcionarios se desarrollará el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 a través de cinco ejes que serán el fundamento para el desarrollo de las actividades programadas.

Ejes del plan de Bienestar	Estrategia	Programas que se proponen para cada eje
Eje 1. Equilibrio psicosocial.	Este eje pretende generar e implementar estrategias para brindar un equilibrio en la vida laboral de los funcionarios mediante programas, actividades y talleres, que beneficien física y mentalmente su entorno, así como reconocer a través del plan de incentivos el buen desempeño de cada funcionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad Laboral</li> <li>• Salario Emocional</li> <li>• Desvinculación Laboral asistida</li> <li>• Clima Laboral</li> <li>• Plan de Incentivos y Reconocimiento</li> <li>• Funcionario del mes</li> <li>• Planes exequiales</li> <li>• Servicio de consultorio médico</li> <li>• Servicio de consultorio odontológico</li> <li>• Centro de acondicionamiento físico</li> </ul>
Eje 2. Salud mental	Este eje pretende apoyar y complementar las actividades generadas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción y prevención en salud (Semana de La salud)</li> <li>• Actividades generadas desde Seguridad y Salud en el Trabajo – SST</li> </ul>
Eje 3. Convivencia Social	Este eje pretende trabajar en la comunicación a los funcionarios, con el fin de promover la diversidad e inclusión en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Raza</li> <li>• Funcionario del mes.</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Actividades de integración deportiva</li> </ul>
Eje 4. Alianzas Interinstitucionales	Este eje pretende crear y desarrollar alianzas con diferentes instituciones de carácter público y privado, con el fin de promover beneficios para los funcionarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianza con la Caja de Compensación Familiar CAFAM</li> <li>• Alianzas con diferentes Universidades.</li> <li>• Programa de Vivienda</li> </ul>



**Eje 5. Transformación Digital**

Este eje pretende desarrollar e implementar el Plan Institucional de Capacitación y Formación en la entidad, promoviendo una adecuada transición hacia la transformación digital de los funcionarios.

- Programa virtual de Inducción y Reinducción
- Plan Institucional de capacitación y formación
- Visitas guiadas al Congreso de la República.

**3.4 Integridad**

La principal estrategia es realizando actividades para fomentar y recordar los valores del servidor público para afianzar de manera eficaz el código de integridad, y los principales aspectos de los conflictos de intereses, en el marco del Día del servidor público.

**3.5 Actividades y Cronograma**

PROGRÁMA	ACTIVIDAD PROPUESTA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Diseño y aprobación del plan de Bienestar Social e Incentivos 2022													
<b>1. EJE PSICOSOCIAL</b>													
Flexibilidad Laboral	Horarios flexibles												
	Manejo del tiempo												
Salario emocional	Cumpleaños de los funcionarios												
	Día de la Mujer - Día del Hombre												
	Día de la secretaria (o)												
	Día Nacional del Servidor Público (27 de Junio)												
	Día de la Madre												
	Día del Padre												
	Día de la familia primer semestre												
	Día de la familia segundo semestre												
	Día del niño y la niña												
	Vacaciones recreativas												
	Celebración de Amor y Amistad												
	Día dulce												
	Concurso de Decoración Navideña por dependencias												
	Novenas Navideñas												
	Evento de Fin de Año												
Manejo del estrés													
Desvinculación Laboral Asistida	Prepensionados Grupo A												
	Prepensionados Grupo B												





**NOTA:** Para el desarrollo de cada una de las Actividades contenidas dentro del Cronograma del Plan de Bienestar de la sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas, realizará con antelación el envío de la agenda (Objetivo de la actividad, horario establecido, si incluye o no transporte, lugar en el que se desarrollará la actividad).

### 3.6 Plan de incentivos

El programa de incentivos de la Cámara de Representantes, es la estrategia usada por la entidad para reconocer e incentivar el desempeño de los funcionarios de la corporación, tanto grupal como individualmente, quienes por medio de su labor y compromiso al final tendrán resultados grandes reconocimientos.

**Objetivo:** Otorgar incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo vinculados a la Cámara de Representantes reconociendo y exaltando su labor, con el fin de incentivar y generar condiciones laborales ideales en pro de elevar el nivel de competitividad institucional.

Requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado en el año anterior a la postulación.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño, correspondiente al año anterior.

### 3.7 Incentivos pecuniarios

#### 3.7.1 Reconocimiento a la antigüedad laboral

De acuerdo al Art.4 de la Resolución N°1294 del 10 de junio de 2019, se establece el reconocimiento a la antigüedad laboral, exaltando a los funcionarios de la Cámara de Representantes que han prestado sus servicios a la entidad.

Se otorgara el reconocimiento a la antigüedad laboral a los funcionarios de la entidad que en la vigencia respectivas hayan cumplido: diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios periodos, Otorgándose un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral. Por medio de un evento especial, se entregarán las placas/distintivo/medalla, a los funcionarios mediante un acto público. Así mismo se concederá un (1) día de descanso remunerado y bono económico para los funcionarios que cumplan años de servicio de acuerdo a la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	No. Días	Valor Bono
5 años	1 día	\$150.000
10 años	1 día	\$200.000
15 años	1 día	\$250.000
20 años o más	1 día	\$300.000

### 3.7.2 Incentivos para educación formal

El incentivo se otorga con el fin de propiciar eficacia personal, grupal y organizacional, aportando al desarrollo profesional de los empleados y al mejoramiento en la prestación de los servicios de estos.

Se suministra a los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción (excepto los funcionarios de UTL) de la Planta de Personal de la Cámara de Representantes, que soliciten el estímulo económico para educación ante la oficina de Bienestar Social y deseen orientarlo al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

La Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes a través de la negociación colectiva del pliego de solicitudes unificado entre las organizaciones sindicales en el Capítulo 2 Artículo 11 del 21 de mayo de 2021, Adicionó en la resolución de estímulos de 2332 de 27 Septiembre de 2016 la inclusión de los cursos de idiomas a través del programa Institucional de Estímulos Educativos en institucionales reconocidas a nivel Nacional, que regirá a partir del primer semestre de la presente vigencia.

#### - ¿Quiénes podrán acceder al estímulo educativo?

Por medio del acuerdo sindical Resolución N° 1294 de 2019 Parágrafo 1°, determina que el estímulo podrá ser distribuido entre los hijos del funcionario y entre este y sus hijos. El beneficio cobijará a los hijos que tengan hasta veinticinco (25) años de edad que dependan económicamente del funcionario para los niveles básica primaria, secundaria, técnico, tecnológico, programa pregrado y postgrado o estudios para niños con discapacidad o necesidades educativas especiales.

#### - Requisitos para acceder al estímulo educativo que deseen adelantar estudios de formación académica o de educación especial.

El empleado de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción (excepto los funcionarios de UTL) o sus hijos (as) con hasta veinticinco (25) años de edad y que dependa económicamente de este o de cualquier edad en caso de presentar deficiencias físicas, mentales, emocionales, sociales o con discapacidades sobresalientes o talentos excepcionales, que ameriten educación especial, pueden acceder al estímulo económico, para adelantar estudios en programas de educación formal básica primaria, secundaria, técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, o educación especial, siempre que cumplan con los siguientes requisitos.

- a) No haber sido objeto de sanción disciplinaria ejecutoriada, dentro del año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud,
- b) Tener por lo menos un (1) año de servicio continuo, vinculado a la Entidad. (Artículo 73 numeral. 73.1 del Decreto Ley 1567 de 1998.
- c) Acreditar el nivel sobresaliente en la calificación de servicios, correspondiente al último año de servicio (Artículo 73 numeral 73.2 del Decreto Ley 1567 de 1998.
- d) Que el programa de formación de estudios, no implique para el empleado beneficiario, separación total o de medio tiempo del cumplimiento y ejercicio de sus funciones.
- e) Que la institución educativa que ofrece el programa educativo o entidad de educación especial, cuente con pleno reconocimiento y autorización del Ministerio de Educación



Nacional o la entidad que haga sus veces.

f) El estímulo económico para educación se otorgará una sola vez por cada servidor público destinatario y por el respectivo período académico, destinado a cubrir exclusivamente el pago de matrículas y pensión para estudios de educación formal básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica o educación especial y pago de matrícula para estudios de pregrado y postgrado, hasta agotar la apropiación presupuestal disponible por parte de la corporación, sin que la ausencia o insuficiencia de recursos generen derecho alguno para el solicitante, aun cuando el mismo haya dado cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos para acceder al referido estímulo.

#### - Estímulo económico de educación para beneficio de los hijos de los funcionarios.

En caso de que el empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción no haga uso del estímulo económico para educación, podrá hacerlo extensivo a su hijo (a) o hijos (as) hasta con veinticinco (25) años de edad, o de cualquier edad en caso de presentar deficiencias físicas, mentales, emocionales, sociales o con discapacidades sobresalientes o talentos excepcionales, que ameriten educación especial que dependa económicamente de este, para lo cual, debe acreditar además de los anterior, los siguientes requisitos:

- a) Allegar original del Registro Civil de Nacimiento.
- b) Dependere económicamente del empleado solicitante: para este efecto, el funcionario debe anexar, declaración juramentada en la que consta tal situación.
- c) Que el empleado o algún hijo (a) no haya sido beneficiario del estímulo económico para educación durante el respectivo período académico.
- d) Para estudios de educación formal, educación formal básica primaria, secundaria, pregrado o postgrado haber aprobado el período académico inmediatamente anterior con mínimo tres punto cinco (3.5) (escala de 0 a 5), o siete puntos cero (7.0) (escala de 0 a 10) en el promedio de calificaciones obtenidas, de acuerdo a la forma de calificación de la entidad educativa.
- e) El recibo de matrícula para el período en que se tramita, indicando el valor de la misma y de las mensualidades que alcancen a ser cubiertas por el estímulo en caso de estudio de educación formal básica primaria, secundaria o educación especial.
- f) Para otorgamiento para educación especial, allegar diagnóstico, especializado realizado por un profesional de la EPS a la cual se encuentre el beneficiario.
- g) Para otorgamiento de estímulo de educación especial, allegar cotización de la entidad que prestará el servicio de educación, discriminando los costos y servicios que recibirá el beneficiario.

#### - ¿Cuál es el monto del estímulo económico para educación?

El monto del estímulo económico para educación será determinado por el Comité de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, de acuerdo con:

- la disponibilidad presupuestal
- el número de solicitudes que cumplan con los requisitos para tal fin
- el orden de radicación

' promedio de calificaciones (si las hubiere)

- las razones expuestas en la solicitud, por parte del empleado solicitante.

En todo caso dicho monto no podrá ser superior a 5.43 SMLMV para pago semestral y en los casos de educación formal básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica o educación especial el monto a determinar está sujeto a la asignación del presupuesto; una vez, aprobados los estímulos económicos para educación, se levantará un acta firmada por los intervinientes donde conste lo acordado.

### **3.7.3 Reconocimiento a la excelencia laboral**

Es para aquellos funcionarios que por su desempeño laboral y/o aporte de ideas innovadoras logran optimizar sus procesos y procedimientos, alcanzado de manera individual en la estructura orgánica de la entidad, el mejoramiento continuo de la misma.

### **3.7.4 Reconocimiento a las calidades deportivas, culturales y humanas**

Reconocimiento para aquellos funcionarios o equipos de trabajo, que sobresalen en el ámbito deportivo, cultural y el arte (pintura, teatro, cine, poesía, fotografía, periodismo entre otros) a nivel nacional o internacional.

Se reconocerán las cualidades humanas sobresalientes de los funcionarios, tales como colaboración, solidaridad, compañerismo, superación y tejido social.

## **3.8 Incentivos no pecuniarios**

### **3.8.1 Reconocimiento a la excelencia en equipo de trabajo**

Sera otorgado al mejor equipo de trabajo, que por su labor desarrollada se haya destacado, haya obtenido experiencia o un caso exitoso, que cuyos logros realicen impacto en los objetivos de la corporación y conlleven a grades resultados institucionales; y/o que por estudio de investigación del orden nacional, cuyo objeto sea el de propender y desarrollar proyectos técnicos, tecnológicos, operativos o administrativos que sean aplicables a corto o mediano plazo, esto, siempre y cuando sean acciones tendientes al mejoramiento de la efectividad y la calidad de la gestión en la entidad.

### 3.8.2 Reconocimiento a la innovación

Se reconoce a aquellos funcionarios que por su aporte de ideas innovadoras, optimizan procesos y procedimientos en aras de fomentar el mejoramiento continuo de la dependencia o de la entidad.

### 3.8.3 Reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños

Todos los empleados de la Cámara de Representantes tendrán un día libre y un bono CINECO como estímulo por el día de su cumpleaños. Si el día de cumpleaños coincide con el día sábado, domingo o festivo, Semana Santa o período de vacaciones, se concederá el siguiente día hábil. Será el jefe inmediato del funcionario, quien otorgue el permiso.

Se reconocerán as cualidades humanas sobresalientes de los funcionarios, tales como colaboración, solidaridad, compañerismo, superación y tejido social.

### 3.8.4 Incentivos a los funcionarios

Con el fin de incentivar a los funcionarios, reconociéndole la importancia y fundamental que es para la corporación, se otorgara un bono cada año para disfrutar un fin de semana en el Hotel Kualamaná del municipio de Melgar; Aquellos funcionarios que no puedan utilizar el bono de estadía que se concede un bono equivalente a un día de spa (con alimentación incluida) en Cafam Norte de la ciudad de Bogotá.

Se proporcionará el transporte Bogotá - Melgar para los funcionarios y sus familiares que tengan hasta tercer grado de consanguinidad, primero civil, segundo de afinidad; cuando se complete el cupo total para tal desplazamiento.

Con el fin de incentivar a los funcionarios, reconociéndose la importancia y fundamental que es para la corporación, se otorgará un bono cada año para disfrutar un fin de semana en el Hotel Kualamaná del municipio de Melgar; aquellos funcionarios que no puedan utilizar el bono de estadía que se concede un bono equivalente a un día de spa (con alimentación incluida) en CAFAM Norte de la ciudad de Bogotá. Se proporcionará el transporte Bogotá - Melgar para los funcionarios y sus familiares que tengan hasta tercer grado de consanguinidad, primero civil, segundo de afinidad; cuando se complete el cupo total para tal desplazamiento.

#### 3.7.8.1 Incentivos a los funcionarios adicionales

La Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de sus funcionarios y de acuerdo a la negociación colectiva del pliego de solicitudes unificado entre las organizaciones sindicales en el Capítulo 2 Artículo 12 del 21 de mayo de 2021, otorga:

- Servicio de Transporte para funcionarios:

Servicio de transporte terrestre a sus destinos o lugares de residencia a aquellos funcionarios que en cumplimiento de su labor se vean abocados a terminar su jornada laboral en altas horas de la noche, con el fin de mejorar su condición de trabajo y garantizar la seguridad de los mismos y/o evitar posibles contagios por covid-19.



- Planes Exequiales para funcionarios de planta

Planes exequiales para los funcionarios de planta y sus familias conforme a las siguientes coberturas:

- (5) personas sin límite de edad: titular, cónyuge, padres, suegros y un abuelo
- (7) personas menores de 70 años: hijos, hermanos, sobrinos, primos, tíos, nietos, nueras, yernos, padrastros, hijastros, hermanastros, abuelos, cuñados, personal del servicio doméstico, o la nana, garantizando la cobertura del servicio.

- Regulación teletrabajo y Trabajo en casa

La Dirección Administrativa de la cámara de representantes expidió la Resolución de regulación de Teletrabajo de acuerdo con la ley 1221 de 208 y normatividad vigente. El Trabajo en Casa, se reglamentará internamente con lo estipulado en la Ley 2088 de 2021.

#### 4 Evaluación y seguimiento

##### 4.1 Indicador de Gestión

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, en el año 2021 se ejecutó la revisión del indicador de gestión existente.

Nombre del Indicador	Objetivo	Formulación	Frecuencia
Plan de Bienestar e Incentivos	Medir el porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos	Número de programas de Bienestar e Incentivos realizados / Número total de programas del Plan de Bienestar e Incentivos	Trimestral

##### 4.2 Procesos de mejora continua

En base a los resultados obtenidos mediante la Encuesta de Diagnóstico y mediante el Indicador de Gestión se permite establecer todas aquellas actividades que promuevan la eficiencia, eficacia y efectividad de todo el sistema de Gestión de la Cámara de Representantes.

Por otra parte, se promueve en los funcionarios la mejora continua de los procesos de autogestión, autocontrol y autorregulación el cual se fundamenta en los lineamientos de la planeación estratégica y el plan de mejoramiento de la entidad.

### 4.3 Encuesta de Satisfacción

Una vez finalizada cada actividad relacionada dentro del programa de plan de Bienestar esta será medida de acuerdo al instrumento de medición "Encuestas de satisfacción Actividades de Bienestar" con el fin de medir la percepción del funcionario sobre cada evento, participación, evaluación y oportunidades de mejora.

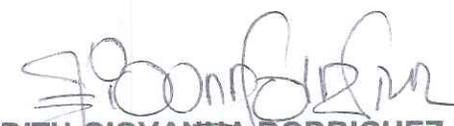
<https://forms.gle/KpgLHU2FUCdXBpdFA>

  
**DOLLY CHICA ROJAS**  
Jefe sección Bienestar Social  
Presidenta Comité de Personal

  
**JUAN ENRIQUE AARON RIVERO**  
Jefe División de Personal

  
**MARIA ISABEL CARRILLO HINOJOSA**  
Miembro Comité de Personal

  
**JORGE CASTRO SALCEDO**  
Miembro Comité de Personal

  
**EDITH GIOVANNA RODRIGUEZ PARRA**  
Miembro Comité de Personal y Comité de Capacitación

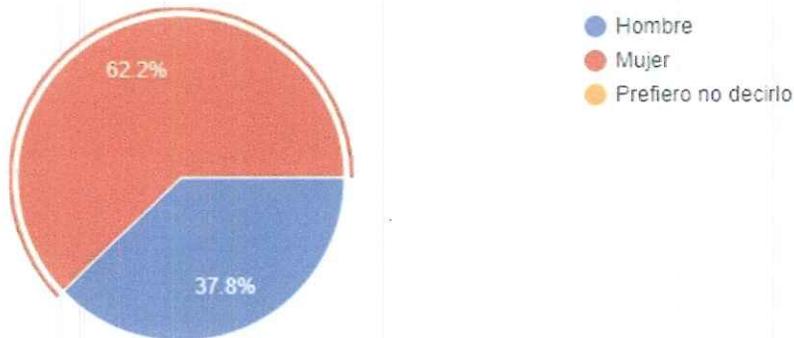
## Anexos

### Anexo 1. Resultados Encuesta de Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar 2022

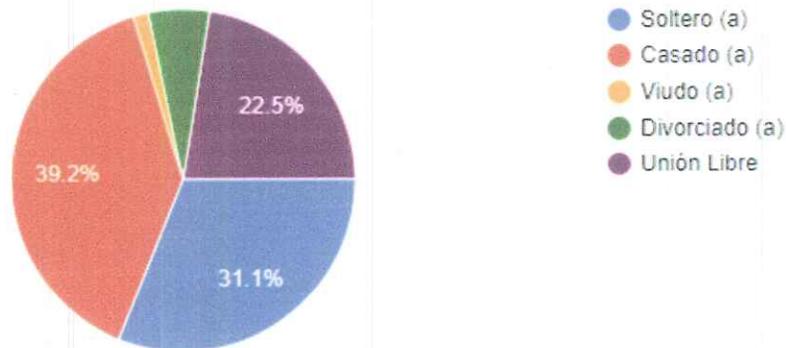
Para conocer e identificar las necesidades del Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Cámara de Representantes, se implementó la herramienta creada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en donde se complementa con algunas preguntas que son necesarias y brindar información concreta de acuerdo a la entidad.

Esta encuesta evalúa categorías en cada uno de los ejes que componen el Plan de Bienestar y los resultados de la encuesta se exponen a continuación:

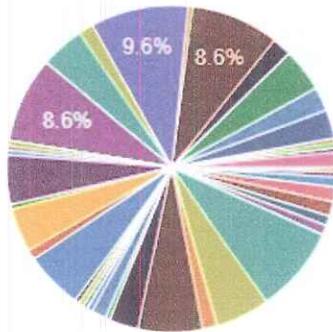
#### 1. Género



#### 2. Estado Civil



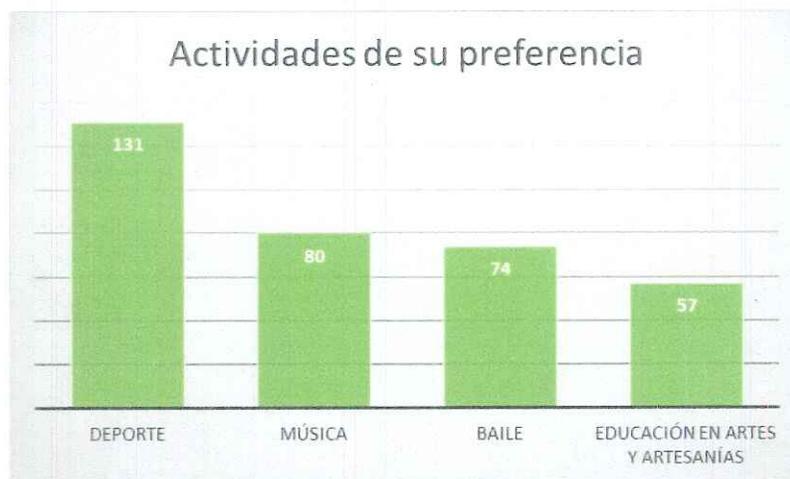
### 3. Cargo que Ocupa Actualmente



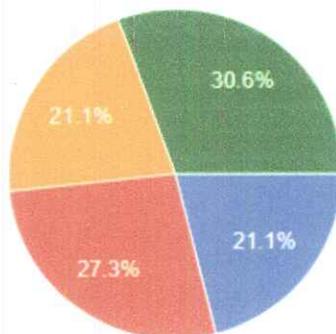
- Secretario General de la cámara de re...
- Director administrativo
- Subsecretario general
- Coordinador de la unidad
- Jefe de División
- Jefe de Oficina
- Jefe de Sección
- Secretario Privado

▲ 1/8 ▼

### 4. ¿Cuál o Cuáles de las siguientes actividades indique cuáles son de su preferencia?

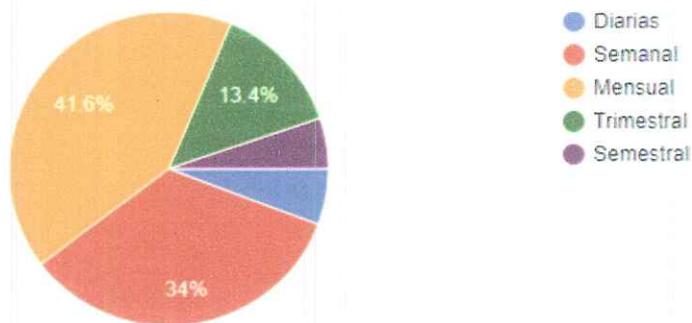


### 5. ¿Qué lo motiva a participar en las actividades de Bienestar?



- Autocuidado
- Compartir en familia
- Disminuir el estrés
- Fortalecer el clima laboral

6. ¿Qué frecuencia considera adecuada para participar en las actividades de Bienestar?



7. ¿Cuál o Cuáles actividades le gustaría que se desarrollaran en el eje de Equilibrio Psicosocial?



8. ¿Cuál o Cuáles actividades le gustaría que se desarrollaran en el eje de Salud Mental?

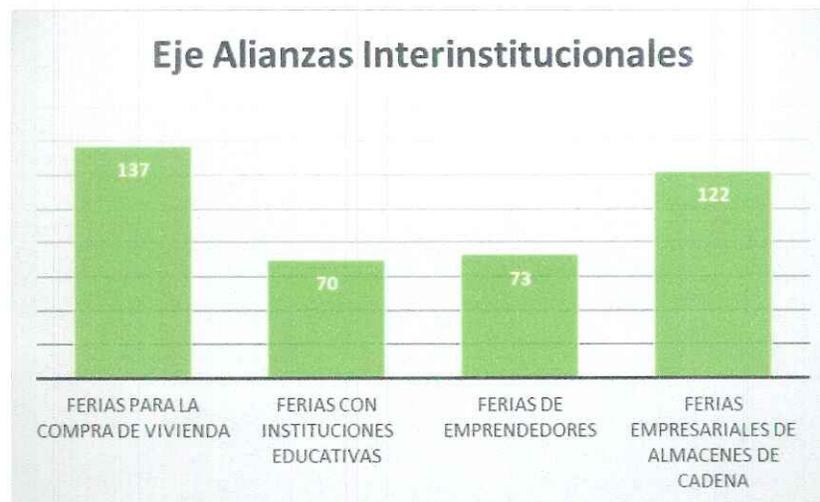




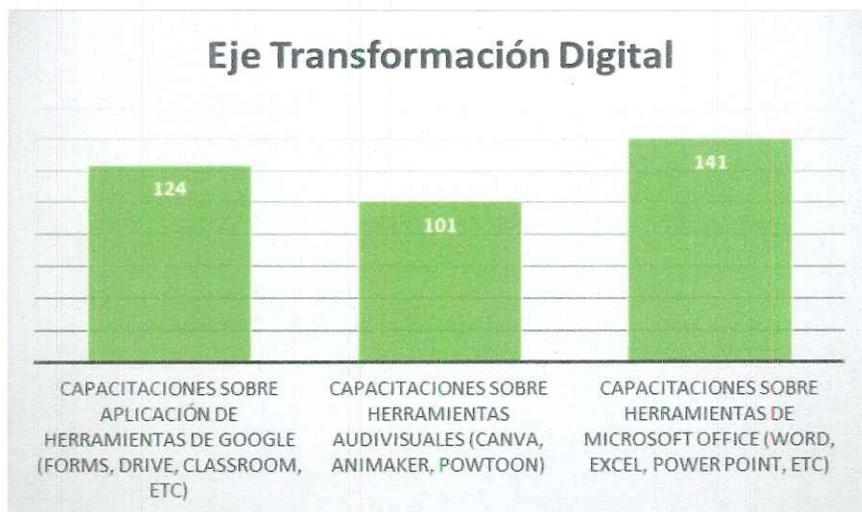
9. ¿Cuál o Cuáles actividades le gustaría que se desarrollaran en el eje de Convivencia Social?



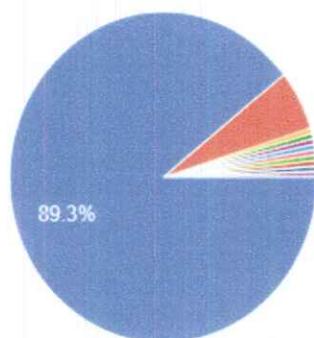
10. ¿Cuál o Cuáles actividades le gustaría que se desarrollaran en el eje de Alianzas Interinstitucionales?



11. ¿Cuál o Cuáles actividades le gustaría que se desarrollaran en el Eje de Transformación Digital?



12. ¿Por qué medio de comunicación le gustaría que se le informara acerca de las actividades de Bienestar?



- Correo Electrónico Institucional
- Grupos de difusión
- prensa, tableros de ascensor, etc.
- Celular
- correo personal: diegoalejandrui9...
- correos personales
- Correo electronico
- CORREO PERSONAL

▲ 1/2 ▼