

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - VIGENCIA 2023



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 Gestión del Talento Humano | 8 |
| 2. Diagnóstico de Necesidades | 8 |
| 2.1 Caracterización del personal | 8 |
| 2.2 Análisis de la Encuesta Diagnóstico | 9 |
| 3. Plan de Bienestar e Incentivos | 15 |
| 3.1 Alcance y Beneficiarios | 16 |
| 3.2 Responsables | 16 |
| 3.3 Ejes del Plan de Bienestar | 17 |
| 3.4 Integridad | 17 |
| 3.5 Actividades y Cronograma | 18 |
| 3.6 Plan Incentivos | 18 |
| 3.7 Incentivos Pecuniarios | 20 |
| 3.8 Incentivos no Pecuniarios | 20 |
| 4. Evaluación y seguimiento | 24 |
| 4.1 Indicador de Gestión | 26 |
| 4.2 Procesos de mejora continua | 26 |
| Anexos | 26 |

1. Introducción

Para la Cámara de Representantes su talento humano, es la piedra angular desde la que se desarrolla su misión y con la que logrará llevar a cabo su visión como entidad. De manera que, el bienestar constituye una prioridad fundamental; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y demás metas institucionales.

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.

Este Plan es formulado de acuerdo con las necesidades detectadas en la encuesta de necesidades aplicada a los funcionarios, los resultados de la medición de Clima Laboral y los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial; teniendo en cuenta 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.

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.

1.2.3 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. El cual define:

En su capítulo II, Artículo 19: “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.”

Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

1.2.5 Decreto No. 1227 de 2005. Capítulo II

Artículo 69: Dispone que 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.

1.2.6 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 orientado 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 | 154 |
| 2 | FUNCIONARIOS HOMBRE | 133 |

287

| Nro. | DEPENDENCIA | CANTIDAD |
|------|--------------|----------|
| 1 | CASADO (A) | 177 |
| 2 | SOLTERO (A) | 83 |
| 3 | SEPARADO (A) | 23 |
| 4 | VIUDO (A) | 4 |

287

| Nro | DEPENDENCIA | CANTIDAD |
|-----|-----------------------------|----------|
| 1 | FUNCIONARIOS CON HIJOS (AS) | 231 |
| 2 | FUNCIONARIOS SIN HIJOS (AS) | 56 |

287

| Nro | DEPENDENCIA | CANTIDAD |
|-----|--|----------|
| 1 | HIJOS FUNCIONARIOS RANGO DE 0 A 12 AÑOS | 121 |
| 2 | HIJOS FUNCIONARIOS RANGO DE 17 EN ADELANTE DEPENDIENTES ECON. | 166 |

287

UTL

| Nro | DEPENDENCIA | CANTIDAD |
|-----|---------------------------|----------|
| 1 | HONORABLES REP. | 187 |
| 2 | EQUIPOS DE TRABAJO UTL | 1537 |

Caracterización UTL

| Nivel | Planta |
|----------------|------------|
| Directivo | 22 |
| Asesor | 40 |
| Profesional | 42 |
| Técnico | 132 |
| Asistencial | 47 |
| Totales | 283 |

| Nivel | UTL |
|------------------|-------------|
| Elección Popular | 187 |
| Asesor | 361 |
| Asistente | 1176 |
| Totales | 1724 |

2.2 Caracterización resultado Encuesta Necesidades

- **Tipo de Vinculación**

| TIPO DE VINCULACIÓN | No. PERSONAS | % |
|-------------------------------|--------------|-------|
| Carrera Administrativa | 32 | 22.5% |
| Libre Nombramiento y Remoción | 13 | 5.7% |
| Provisionalidad | 75 | 35.9% |
| Total | 120 | 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 |

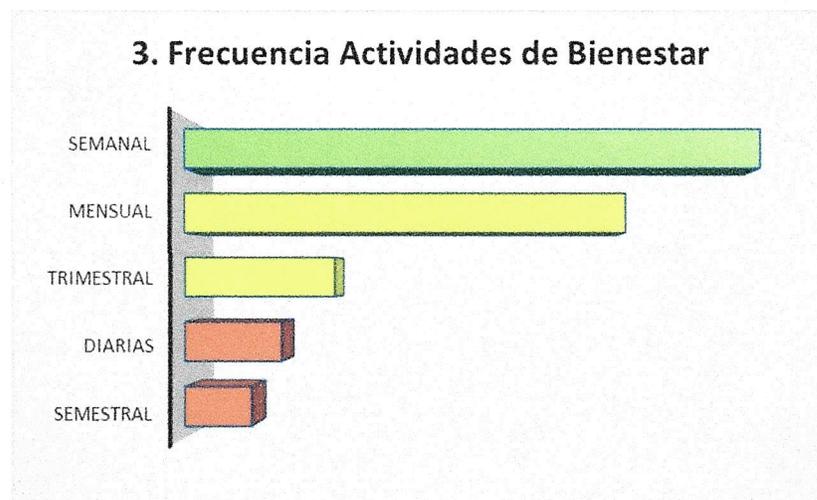
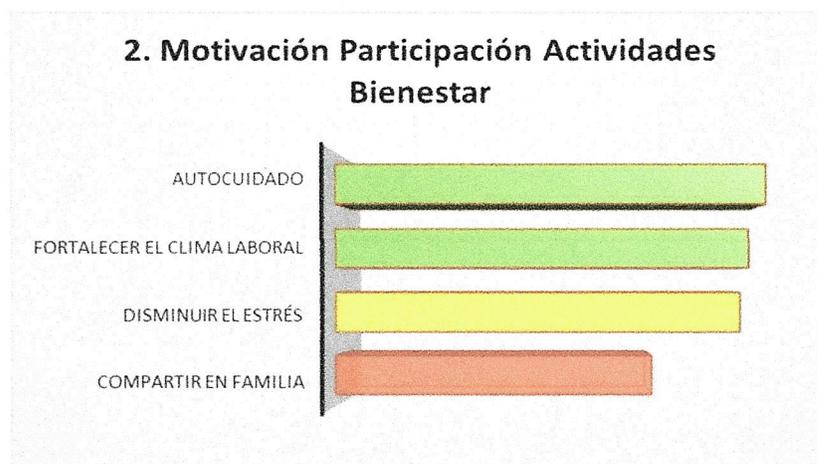
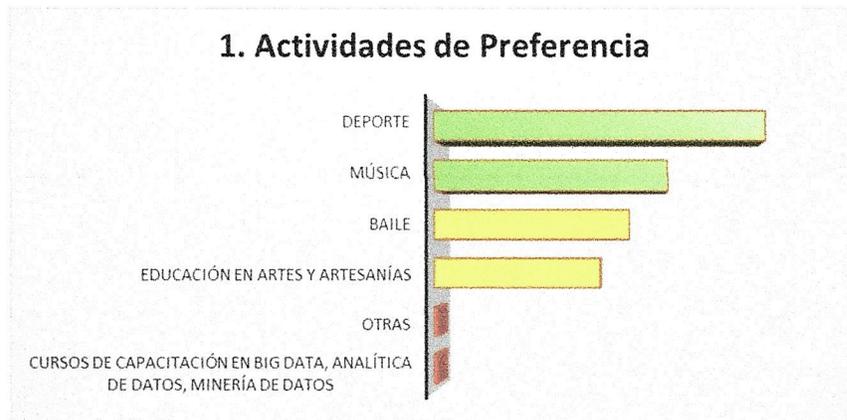
- **Posee vivienda propia**

| Vivienda | No. personas |
|----------|--------------|
| Si | 109 |
| No | 100 |

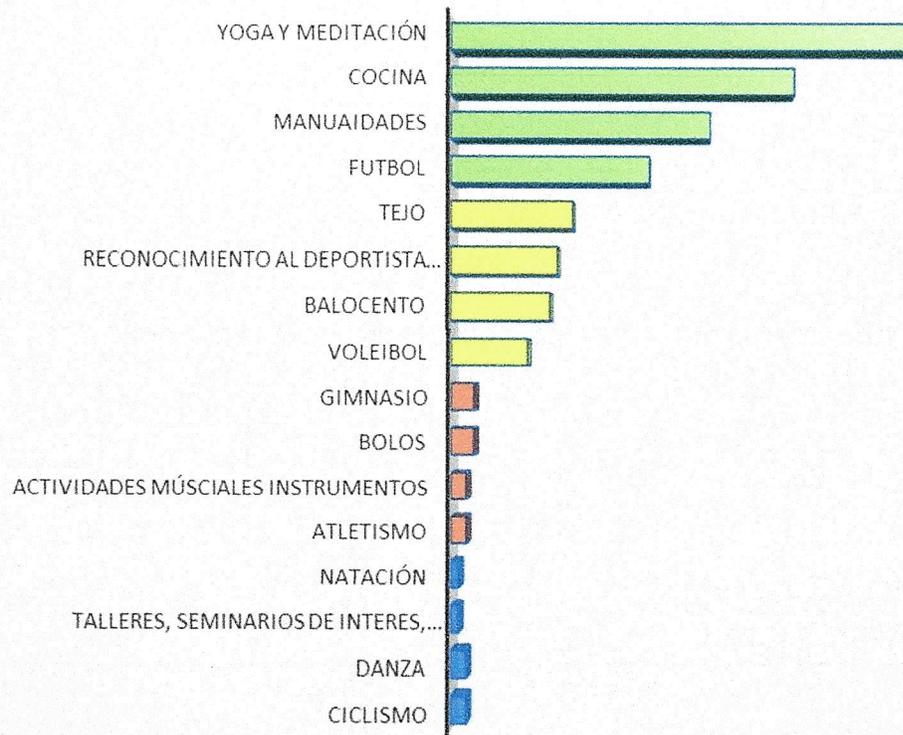
Nota: Este dato corresponde al número de personas encuestadas

En cuanto a la identificación de necesidades de bienestar, los resultados de la encuesta muestran lo siguiente:

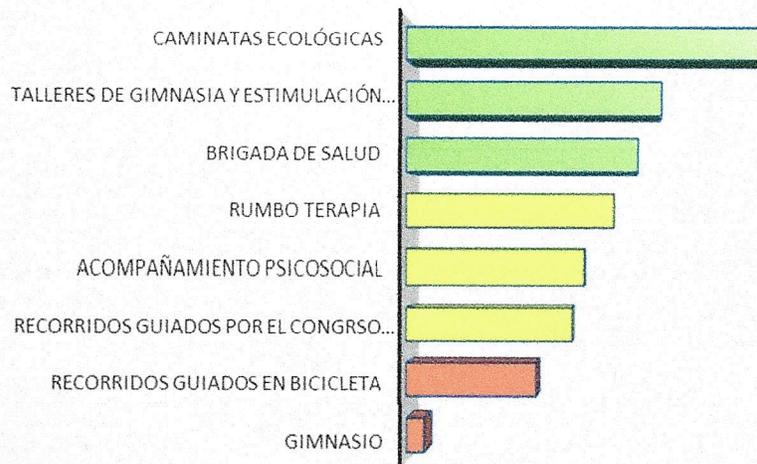
| Tabla guía cromática de Identificación de Necesidades | Preferencia Alta |
|---|-------------------|
| | Preferencia media |
| | Preferencia Bajo |



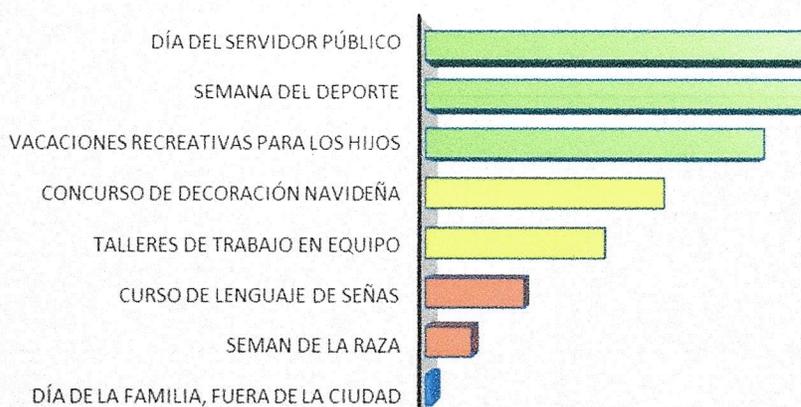
4. Actividades Equilibrio Psicosocial



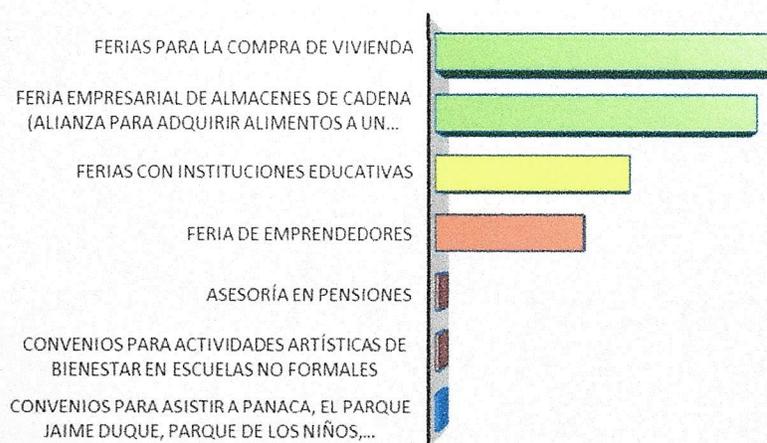
5. Actividades Salud Mental



6. Actividades Convivencia Social



7. Actividades Eje Alianzas Institucionales



2.3 Análisis de la Encuesta Diagnóstico

La Encuesta de Diagnóstico de Necesidades realizada entre el 02 y el 16 de diciembre de 2022, fue contestada por 179 funcionarios de los cuales 120 son funcionarios de planta (Carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción) y 59 funcionarios vinculados a través de la Unidad de Trabajo Legislativo.

Las principales conclusiones a las que se puede llegar con este análisis son:

- Las actividades deportivas y racionadas con la música, son las que prefieren en su mayoría los funcionarios participantes.

- Los aspectos que motivan con mayor prevalencia a los funcionarios, en cuanto a la participación en actividades de Bienestar, son el Autocuidado y el Fortalecimiento del clima laboral.
- Los funcionarios en su mayoría prefieren que las actividades de bienestar se realicen con una frecuencia semanal.
- En cuanto a las actividades relacionadas con el Eje de Equilibrio Psicosocial; las de mayor prevalencia, son las que se relacionan con actividades como el Yoga y la Meditación, la cocina, las manualidades y el fútbol.
- Las caminatas ecológicas, los talleres de estimulación mental y las brigadas de salud, son las actividades que prefieren los funcionarios con respecto al eje de Salud Mental.
- Las actividades asociadas al eje de Convivencia social; que mayor preferencia tienen entre los funcionarios participantes en la encuesta son: El día del servidor público, la semana del deporte y las vacaciones recreativas para los hijos.
- Las alianzas institucionales, que con mayor prevalencia prefieren, según los resultados son las ferias de compra de vivienda y la feria empresarial de almacenes de cadena.
- Teniendo en cuenta la preferencia media identificada a través de la encuesta, son el baile, actividades relacionadas con el arte, las acciones dirigidas a disminuir el estrés, las actividades en diferentes disciplinas deportivas, el acompañamiento psicosocial, recorridos de las familias por el Congreso, concurso de decoración navideña, talleres de trabajo en equipo y las ferias de instituciones educativas.

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 2023, 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 179 funcionarios. Esta herramienta fue enviada con el fin de fortalecer la elaboración y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023, y poder plantear las actividades que fomenten el desarrollo integral a nivel individual, familiar y laboral.

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 2023 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"> • Flexibilidad Laboral • Salario Emocional • Desvinculación Laboral asistida • Clima Laboral • Plan de Incentivos y Reconocimiento • Funcionario del mes • Planes exequiales • Servicio de consultorio médico • Servicio de consultorio odontológico • Centro de acondicionamiento físico |
| 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"> • Promoción y prevención en salud (Semana de La salud) • Actividades generadas desde Seguridad y Salud en el Trabajo – SST |

| | | |
|---|---|---|
| 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"> • Día de la Raza • Funcionario del mes. • Código de Integridad • Actividades de integración deportiva |
| 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"> • Alianza con la Caja de Compensación Familiar • Alianzas con diferentes Universidades. • Programa de Vivienda |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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 realizar 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

| PROGRAMA | ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
|---------------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. EJE PSICOSOCIAL | | | | | | | | | | | | | |
| Flexibilidad Laboral | Horarios flexibles | | | | | | | | | | | | |
| | Manejo del tiempo | | | | | | | | | | | | |
| Salario emocional | Cumpleaños de los funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la secretaria (o) | | | | | | | | | | | | |
| | Día del niño | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la mujer | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Hombre | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la familia primer semestre | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la familia segundo semestre | | | | | | | | | | | | |
| | Celebración de Amor y Amistad | | | | | | | | | | | | |
| | Día dulce | | | | | | | | | | | | |
| | Concurso de Decoración | | | | | | | | | | | | |
| | Novenas Navideñas | | | | | | | | | | | | |
| Evento de Fin de Año | | | | | | | | | | | | | |

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).

1. 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.

2. Incentivos pecuniarios

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 otorgará 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 |

2. Incentivos para educación formal

Los estímulos e incentivos económicos para la educación formal tiene como propósito estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de ocio y aprendizaje del empleado y su

familia, para mejorar sus niveles de cultura y educación, propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, para el desarrollo profesional de los empleados y al mejoramiento en la prestación de los servicios de estos. Dicho incentivo consiste en el reconocimiento económico por parte de la Cámara de Representantes a los beneficiarios descritos en la Resolución No. 0049 del 16 de diciembre de 2022.

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 instituciones reconocidas a nivel Nacional, que registrá a partir del primer semestre de la presente vigencia.

¿Quiénes podrán acceder al estímulo educativo?

Según lo estipulado en la Resolución No. 0049 del 16 de diciembre de 2022, podrán ser beneficiarios de los estímulos económicos para educación los siguientes:

- a. Los funcionarios públicos de la planta de personal de la Cámara de Representantes, excepto aquellos cuya vinculación sea de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor y directivo, así como los honorables Representantes, Director Administrativo, Secretario General, Subsecretario General, Secretarios de las Comisiones Constitucionales Permanentes, Legales, Especiales, Accidentales y aquellos que hagan parte de las Unidades de Trabajo Legislativo – UTL.
- b. Los hijos del funcionario descrito en el literal a., que dependan económicamente de este y que tengan hasta veinticinco (25) años de edad y su cónyuge, para acceder a programas de educación en los niveles preescolar, básica primaria, secundaria, técnico, tecnológico, pregrado, posgrado y cursos de idiomas en instituciones legalmente reconocidas por el Ministerio de Educación, cuando el funcionario no haga uso del estímulo para sí mismo o cuando no haya utilizado todo el monto disponible para cada vigencia, en cuyo caso podrá utilizar el saldo restante.
- c. Los hijos del funcionario caracterizado en el literal a., que dependan económicamente, sin importar la edad, que presenten deficiencias físicas, mentales, emocionales, sociales o discapacidades sobresalientes o talentos excepcionales que ameriten educación especial, para acceder a educación en los niveles preescolar, básica primaria, secundaria, técnico, tecnológico, programa pregrado, postgrado y cursos de idiomas o educación especial en instituciones legalmente reconocidas, cuando el funcionario no haga uso del estímulo para sí mismo o cuando no haya utilizado todo el monto disponible para cada vigencia, en cuyo caso podrá utilizar el saldo restante.

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

El funcionario público caracterizado en el literal a. del artículo segundo de la presente Resolución; sus hijos con hasta veinticinco (25) años de edad y que dependan económicamente de este, cónyuge o sus hijos de cualquier edad que presenten deficiencias físicas, mentales, emocionales, sociales o discapacidades sobresalientes o talentos excepcionales, que ameriten educación especial, pueden acceder al estímulo económico, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- **Funcionario público caracterizado en el literal a. del artículo segundo de la Resolución No. 0049 del 16 de diciembre de 2022:**
 - a. No haber sido el funcionario solicitante sujeto de sanción disciplinaria ejecutoriada, dentro del año inmediatamente

anterior a la presentación de la solicitud.

b. Tener el funcionario solicitante por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad, de acuerdo con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

c. Acreditar el funcionario solicitante nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, de acuerdo con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

d. Que el programa de formación de estudios no implique para el funcionario público beneficiario la 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, pago de matrícula para estudios de pregrado y postgrado, y cursos de idiomas en instituciones legalmente reconocidas por el Ministerio de Educación, 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, aún cuando el mismo haya dado cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos para acceder al referido estímulo.

g. Presentar la solicitud para la autorización del estímulo, de acuerdo con lo previsto en el artículo cuarto de la presente Resolución.

h. En cuanto al cónyuge se deberá allegar el Registro Civil de Matrimonio o declaración extrajuicio con la que se demuestre la unión marital de hecho, a fin de acceder al estímulo económico para educación.

- **Hijos de los funcionarios públicos caracterizados en los literales b y c del artículo segundo de la Resolución No. 0049 del 16 de diciembre de 2022:**

Además de los requisitos enunciados en los literales a. a g., se deberá cumplir con:

a. Allegar original del Registro Civil de Nacimiento.

a. Dependencia económica del empleado solicitante: para este efecto, el funcionario debe anexar, declaración juramentada en la que consta tal situación.

b. Que el empleado o algún hijo (a) no haya sido beneficiario del estímulo económico para educación durante el respectivo período académico.

c. 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 punto cinco (7.5) (escala de 0 a 10) en el promedio de calificaciones obtenidas, de acuerdo con la forma de calificación de la entidad educativa.

d. 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.

- e. Para otorgamiento para educación especial, allegar diagnóstico, especializado realizado por un profesional de la Entidad Promotora de Salud - EPS a la cual se encuentre afiliado.
- f. 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.
- g. Presentar la solicitud para la autorización del estímulo, de acuerdo con lo previsto en el artículo cuarto de la presente resolución.

PARÁGRAFO: La Cámara de Representantes a través de la Resolución 2332 del 27 de septiembre de 2016 y resolución 0049 del 16 de diciembre de 2022 establecieron los requisitos para acceder al estímulo económico para estudio para los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, por medio de la Resolución 0225 de 2021, se modificó incluyendo a los funcionarios en provisionalidad.

¿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 conformidad con la disponibilidad presupuestal y el número de solicitudes que cumplan con los requisitos para tal fin, teniendo en cuenta el orden de radicación, el promedio de calificaciones, y las razones expuestas en la solicitud por parte del empleado solicitante, en todo caso dicho monto no podrá ser superior a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

¿Cuál es el procedimiento para el desembolso del estímulo?

La Cámara de Representantes girará directamente a la entidad educativa correspondiente, el estímulo económico autorizado, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Secretario del Comité de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos solicitará a la División de Personal de la Cámara de Representantes, adelantar el trámite correspondiente para la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal -CDP, adjuntando:
 - Acta de aprobación del estímulo económico para educación académica o educación especial.
 - Solicitud radicada por el beneficiario con los respectivos anexos de cumplimiento de requisitos.
 - Recibo de pago de matrícula.
 - Certificado de cuenta bancaria de la institución educativa destinataria del giro.
- b) Conforme la aprobación del Comité, la División de Personal solicitará a la División Financiera y de Presupuesto, la expedición del correspondiente Certificado de Disponibilidad Presupuestal -CDP.
- c) La División Financiera y de Presupuesto, revisará si existe el rubro y el monto solicitado y expedirá el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP correspondiente.
- d) Expedido el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP, la Dirección Administrativa ordenará mediante acto administrativo motivado, el giro de los recursos a la institución educativa correspondiente y comunicará del mismo al beneficiario del estímulo a través de la División de Personal y se remitirá copia a la División Financiera para el pago pertinente.

Pérdida del Estímulo Económico para adelantar estudios de formación académica

El estímulo económico para educación que se autoriza por la presente Resolución, se perderá por las siguientes causas:

a) Por pérdida del semestre académico cursado y pagado con el estímulo económico para educación autorizado por la Cámara de Representantes.

b) Quien aún habiendo aprobado el semestre pago con el estímulo económico para educación, obtuvo un promedio inferior a tres punto cinco (3.5) (escala de 0 a 5), o a siete punto cinco (7.5) (escala de 0 a 10), según el sistema de calificaciones adoptado por la entidad educativa. Cuando el funcionario o su hijo obtenga en un período académico posterior el puntaje exigido, habilitará el trámite del incentivo para la matrícula del período académico siguiente al del puntaje calificado establecido.

PARÁGRAFO 1º. En caso de cancelación del semestre o no terminación del mismo, por razones de retiro del beneficiario del estímulo económico para educación, retiró a causa de inasistencia al programa, o por plagio y/o fraude, el Secretario del Comité de Bienestar Social, Incentivos y Reconocimiento de la Cámara de Representantes deberá informar al Comité para que se proceda mediante Resolución motivada a ordenar al beneficiario el reintegro del valor total del estímulo económico para educación a la Cámara de Representantes.

PARÁGRAFO 2º. En caso de no existir disponibilidad presupuestal para atender el gasto en la entidad, el estímulo económico para educación no podrá ser autorizado aún habiendo cumplido los requisitos por parte de los empleados solicitantes.

3. Reconocimiento al funcionario del mes

Con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y desempeño laboral de quienes sobresalen en el ejercicio de sus funciones, es pertinente que se lleve a cabo la selección del funcionario del mes, contribuyendo así al reconocimiento del esfuerzo, dedicación, entusiasmo y compromiso, debido que el reconocimiento a nivel personal logra promover el sentido de pertenencia, motivación y satisfacción laboral. Se otorga un bono económico y se confiere un (1) día de permiso al funcionario que se destaca por su actitud colaborativa, así como las cualidades humanas sobresalientes, como colaboración, solidaridad, compañerismo, logrando el mejoramiento continuo de la Entidad.

3. Incentivos no pecuniarios

1. Reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños

Todos los empleados de la Cámara de Representantes tendrán un día libre y un bono CINE 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.

2. Incentivos a los funcionarios

Su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, reconociéndose la importancia y lo fundamental que son para la corporación, por lo cual se otorgará un bono de estadía para disfrutar un fin de semana en las instalaciones recreativas de las sedes de la caja de compensación familiar.

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:**

La Cámara de Representantes tiene como prioridad mantener el bienestar de los empleados de la Entidad, es por ello, que con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, su condición de trabajo y garantizar la seguridad de los mismos, habilita el servicio del transporte terrestre para realizar el traslado seguro y cómodo a su destino o lugares de residencia para aquellos servidores que en cumplimiento de sus funciones se ven en la necesidad de terminar su jornada laboral a altas horas de la noche.

- **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 regulación del teletrabajo y trabajo en casa se reglamenta teniendo en cuenta siempre, que el fin primordial es la satisfacción y logros de los principios propios del ejercicio de la función administrativa que rige la Entidad, consagrados en la norma, aplicado con eficiencia. Con la promulgación y entrada en vigencia de la ley 2088 del 2021, se hace indispensable adoptar los lineamientos impartidos por esta, bajo la figura excepcional del trabajo en casa cuando así se autorice por parte de la Entidad. Así las cosas, en razón a la expedición de dicha ley, y a la reglamentación que realiza sobre este aspecto, es necesario adoptar los lineamientos para el trabajo en casa dentro de la Cámara De Representantes.

Por lo anterior, La Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes expidió las Resoluciones No. 2396 del 24 de septiembre del 2019 *“Por medio de la cual se implementa el proyecto piloto de teletrabajo en la Cámara de Representantes”* y Resolución No. 1184 del 24 de mayo del 2022 *“Por la cual se regula, adopta y se establecen los lineamientos para el trabajo en casa”*, lo anterior de acuerdo con la ley 1221 de 2008 y normatividad vigente.

1. Evaluación y seguimiento

Indicador de Gestión

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, se establece el presente indicador:

| 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 |

0. Procesos de mejora continua

Con 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.

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/KpqLHU2FUCdXBpdFA>


DOLLY CHICA ROJAS
Jefe sección Bienestar Social
Presidenta Comisión de Personal


DIEGO ENRIQUE RAMÍREZ SANGUINO
Jefe Técnico


JORGE CASTRO SALCEDO
Representante de la Administración


MARÍA ISABEL CARRILLO HINOJOSA
Representante de la Administración


NUBIA STELLA PARRA
Representante de los Empleados