

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS (VIGENCIA 2024)



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

LA CÁMARA
Se Transforma

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1 Objetivo General
- 1.2 Objetivo Específico

2. MARCO NORMATIVO

3. GLOSARIO

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- 5.1 Beneficiarios del Plan
- 5.2 Ejes del Plan de Bienestar
 - 5.2.1 Equilibrio Psicosocial
 - 5.2.2 Salud Mental
 - 5.2.3 Convivencia Social
 - 5.2.4 Alianzas Interinstitucionales
 - 5.2.5 Eje transversal Transformación Digital
- 5.3 Cronograma de Actividades de Bienestar

6. PLAN DE INCENTIVOS

- 6.1 Incentivos Pecuniarios
 - 6.1.1 Reconocimiento a la Antigüedad Laboral
 - 6.1.2 Incentivos para Educación Formal
 - 6.1.3 Reconocimiento al funcionario del Mes
- 6.2 Incentivos No Pecuniarios
 - 6.2.1 Reconocimiento a los funcionarios por su Cumpleaños
 - 6.2.2 Incentivos a los funcionarios
 - 6.2.3 Incentivos a los funcionarios Adicionales

7. INDICADORES

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

INTRODUCCIÓN

En la Cámara de Representantes creemos que nuestros servidores y servidoras públicas son el capital más importante de nuestra Entidad, es por ello que, desde la Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas de la División de Personal, se generan acciones enfocadas a la construcción de un ambiente de equilibrio, buscando el bienestar y promoviendo espacios de integración laboral y familiar, que impacten positivamente en la calidad de vida (personal, familiar y laboral), incentivando una percepción de bienestar y satisfacción de sus necesidades, que se reflejan en la productividad, la prestación de los servicios, el clima laboral y el ejercicio misional de nuestra entidad.

Acciones que también están planteadas desde la perspectiva normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), la cual señala que las entidades del sector público del nivel nacional y territorial, deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado, en donde se indaga sobre necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral de cada uno de ellos, el mejoramiento de su nivel de vida familiar, social y laboral.

Por lo anterior, este documento abarca las iniciativas enfocadas a satisfacer las necesidades, mejorar la calidad de vida y las directrices para otorgar reconocimientos por el buen desempeño, productividad y compromiso de los servidores públicos, en la vigencia 2024.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Implementar estrategias en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes, a través de actividades, espacios de esparcimiento, integración y formación que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral, así como, a la motivación, a la salud física y mental, de los funcionarios y sus familias.

1.2 Objetivos específicos

- Desarrollar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios.
- Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los funcionarios.
- Hacer la medición de clima laboral para identificar las principales fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con el fomento de un ambiente de trabajo en equipo y colaborativo, propicio para el desarrollo del talento.

		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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Señala los lineamientos correspondientes a los programas de estímulos, de protección, de servicios sociales, de capacitación y de Bienestar.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.
Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022	“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”	Un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.
Política de Gestión del Talento Humano - Resolución		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.
--	--	---

3. GLOSARIO

A continuación, se mencionan los principales términos involucrados en el Plan de Bienestar e Incentivos de la Cámara de Representantes.

- **Bienestar Laboral:** se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.
- **Calidad de vida:** es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social.
- **Planes de Incentivos:** Buscan reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **Necesidades:** Las necesidades son estados de carencia percibida.
- **Ejes Estratégicos del programa de Bienestar:** representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR CAMARA DE REPRESENTANTES

4.1 Cobertura

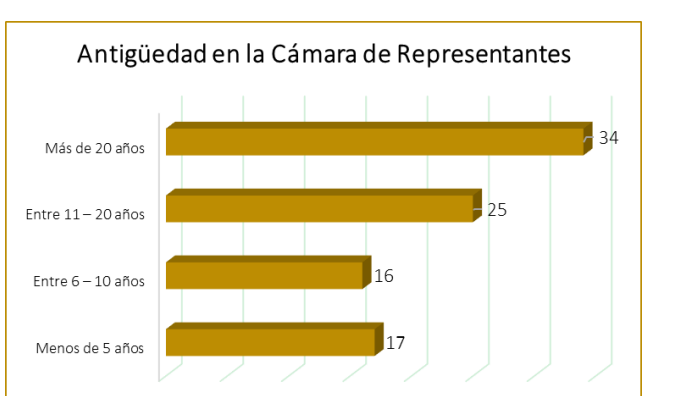
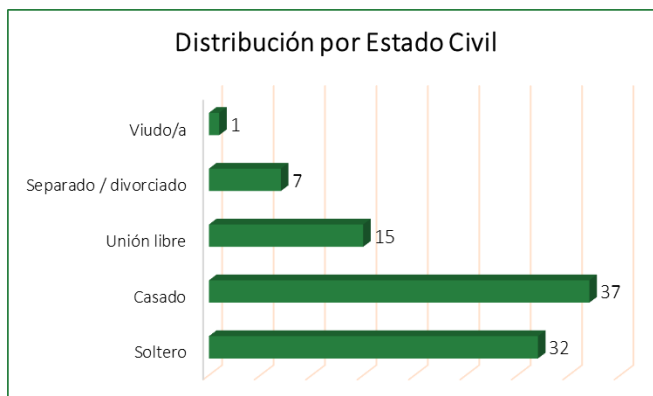
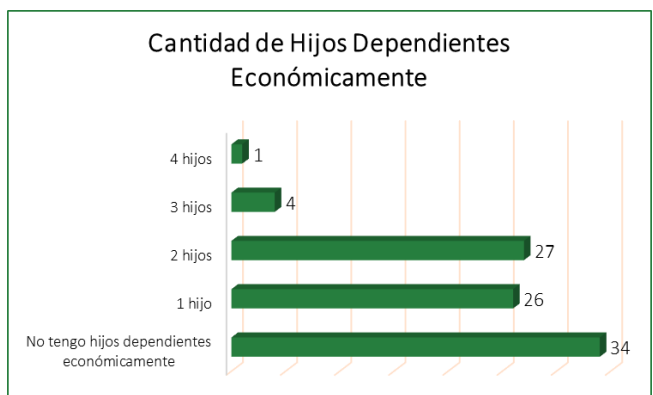
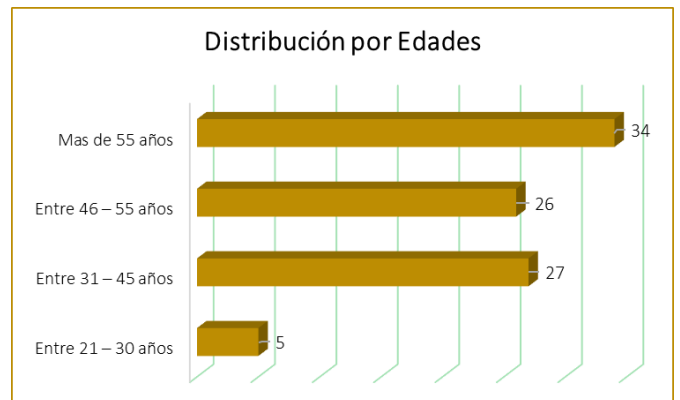
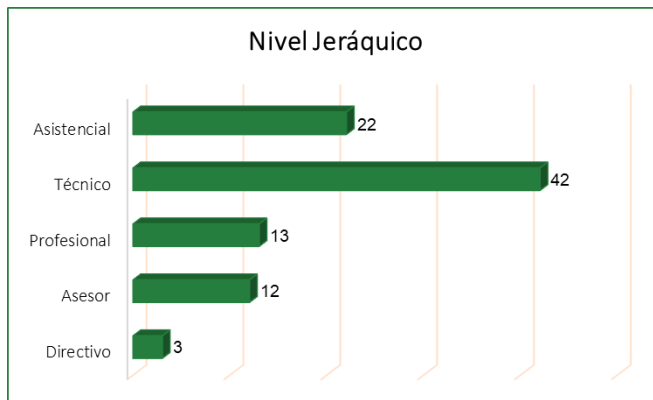
Funcionarios Participantes	92
----------------------------	----

Área de Trabajo	
Administrativa	44 – 48%
Legislativa	48 – 52%

Porcentaje sobre total de participantes (92)

De acuerdo a los datos de cobertura, la mayor participación en la encuesta está dada por los funcionarios pertenecientes al área Legislativa de la Cámara de Representantes.

4.2 Datos sociodemográficos



Teniendo en cuenta los resultados expuestos en las gráficas, podemos concluir:

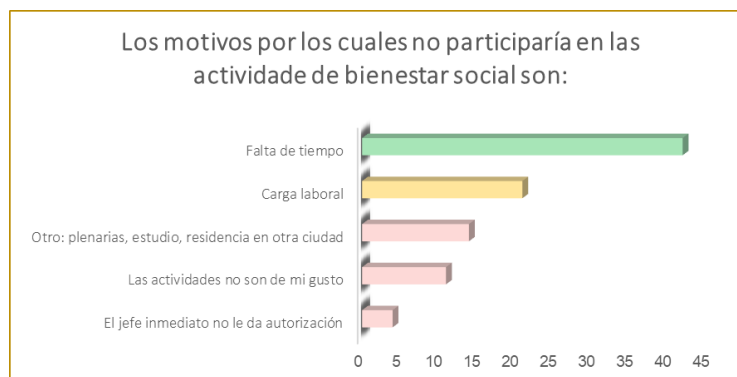
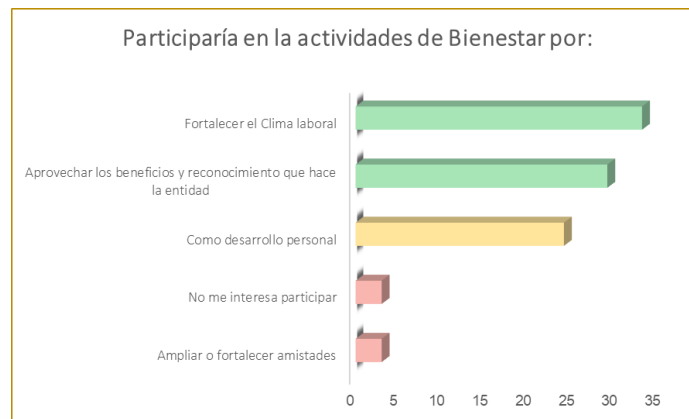
- La mayor participación según el nivel jerárquico fue el de Técnico, seguido del Asistencial.
- La población está en su mayoría en una etapa de adultez media (40 – 60 años), etapa que se caracteriza por centrarse en la educación de sus hijos, en el trabajo, e incluso la preparación de un futuro retiro, suele haber una mayor inclinación por la búsqueda del bienestar y la tranquilidad.
- Tenemos una población mayoritariamente con compromiso de pareja en condición de casados o de unión libre, sin embargo, la representación de funcionarios en condición de solteros es importante (35%).

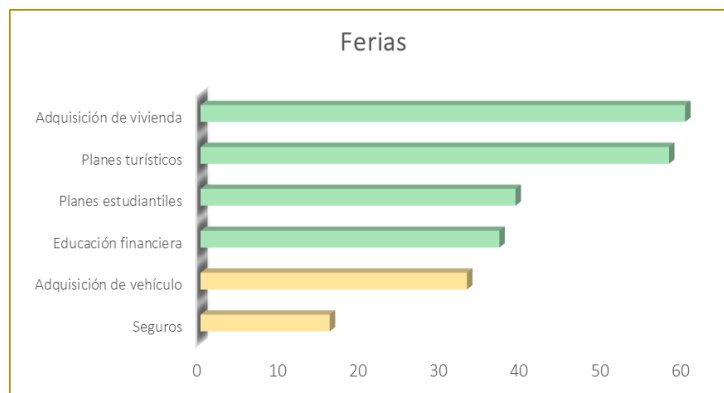
- La mayor parte de los funcionarios tienen entre 1 y 2 hijos que dependen económicamente de ellos, la edad de los hijos que tiene mayor representación es la de los mayores de 10 años.
- Ninguno de los funcionarios participantes en la encuesta tiene hijos en condición de discapacidad.
- Los funcionarios llevan un tiempo significativo como parte de la Entidad, mostrando una antigüedad superior a los 11 años.

4.3 Identificación Necesidades de Bienestar

Con el propósito de hacer una identificación visual de la preferencia en las respuestas dadas por los funcionarios, se utilizan la escala de colores según el porcentaje de prevalencia, así:

Mayor de 30%	La opción preferente de los participantes
Entre 16 – 29%	Preferencia media
Menor a 16%	Respuesta con menor prevalencia





De acuerdo a los resultados expuestos en las gráficas, se pueden dar las siguientes conclusiones:

- Los funcionarios participan en las actividades de bienestar principalmente porque desean mejorar el clima laboral y aprovechar lo que ofrece la Entidad.
- Dejan de participar por falta de tiempo y la carga laboral.
- Las actividades que prefieren se incluyan en el Plan de Bienestar son las que se relacionan con el deporte y las culturales.
- Prefieren los horarios flexibles en cuanto a la entrada y terminación de la jornada, especialmente por las condiciones del transporte y movilidad; así como el poder compartir tiempo con la familia.
- Dan prevalencia al pensar en la promoción de la salud a las jornadas que integren la prevención en salud y el cuidado a la salud mental.
- Las ferias que prefieren las personas participantes son las de vivienda, los turísticos, las estudiantiles y las financieras.

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Con base en los resultados obtenidos en la Encuesta de Necesidades, en cumplimiento a la normatividad vigente y con una estructura basada en los ejes estratégicos planteados por el Departamento Administrativo de la Función Pública; se plantea el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, descrito a continuación:

5.1 Beneficiarios del Plan

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos serán 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 dependen económicamente del Servidor Público.

5.2 Ejes de 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 2024 a través de cinco ejes que serán el fundamento para el desarrollo de las actividades programadas:

5.2.1 Equilibrio Psicosocial:

En este eje se contemplan las actividades que favorecen la adaptación a las nuevas dinámicas laborales y permiten como su nombre lo dice balancear la vida personal y laboral. Encontramos en este eje tres estrategias:

- **Factores Psicosociales:** En esta estrategia del plan se contemplarán las actividades deportivas, eventos artísticos y culturales, capacitación en artes y artesanías y bienestar espiritual.
- **Equilibrio vida personal y laboral:** Involucra actividades y políticas que promuevan el balance entre la vida personal y laboral, como flexibilidad laboral, beneficios en tiempo, actividades para la familia, los niños, sala de lactancia y el manejo del tiempo libre, entre otras.
- **Calidad de vida laboral:** Dentro de esta estrategia se contemplan actividades que favorecen la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores durante su ciclo de vida en la entidad.

Tabla Actividades Eje Equilibrio Psicosocial

EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL			
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
FACTORES PSICOSOCIALES	Celebración del amor y la amistad		
	Caminata ecológica		
	Apoyo a equipos deportivos de la Entidad (fútbol, voleibol, Baloncesto, tenis)		
	Día Institucional del deporte		
	Curso de gastronomía y manualidades		
	Socialización servicios y actividades recreativas y deportivas de la Caja de Compensación		
	Concurso decoración navideña por Dependencias		
	Novenas navideñas		
	Evento de fin de año		
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Día de la familia		
	Horario flexibles madres lactantes		
	Sala de lactancia		
	Día del niño		
	Día Dulce		
	Semana de receso escolar Permisos por cumpleaños		
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Conmemoración servidor público		
	Celebración Conmemoración quinquenios		
	Cumpleaños de los funcionarios		
	Actividades de reconocimiento por fechas especiales (hombre, mujer, madre, padre, secretaria/o)		
	Funcionarios del mes		
	Programa de Prepensionados		
	Programa de Desvinculación Asistida		
	Día de la Bicileta		

5.2.2 Salud Mental

Dentro de este eje se contemplan actividades enfocadas en proteger y mejorar la salud mental de todos los funcionarios de la Cámara de Representantes. Se desarrollan a través de dos estrategias:

- **Higiene Mental:** Se realizarán talleres que promueven el desarrollo de competencias que ayudan al afrontamiento de distintas situaciones, incluido el trabajo bajo presión, estrés, ansiedad y depresión.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia:** Se realizarán acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales, así como, así como actividades que fomenten los estados de salud óptimos.

Tabla Actividades Eje Salud Mental

EJE SALUD MENTAL			
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
HIGIENE MENTAL	Gimnasio		
NUEVOS RIESGOS	Jornadas de salud		
	Manejo especializado de emergencias		

5.2.3 Convivencia Social

Son actividades en materia de inclusión, diversidad, equidad y representatividad; teniendo cuenta que parte del bienestar de los colaboradores está ampliamente relacionado con el clima laboral y la cultura organizacional. Se desarrolla a través de dos estrategias:

- Inclusión, diversidad y representatividad
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y el abuso de poder

Tabla Actividades Convivencia Social

CONVIVENCIA SOCIAL		
ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
Día de la raza		
Carrera atlética Media Maratón		
Ferías		
Valoración del Clima laboral		

5.2.4 Alianzas Interinstitucionales

Fomentar alianzas que permitan acceder a la posibilidad de obtener beneficios para los colaboradores y sus familias, así como, usar o potenciar las buenas prácticas o experiencias exitosas de otras entidades, que puedan ser útiles para el desarrollo del plan de bienestar e incentivos de la entidad. Se desarrolla a través de las siguientes estrategias:

- Coordinación Interinstitucional
- Fomento buenas prácticas

Tabla Actividades Eje Alianzas Interinstitucionales

EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES			
Para llevar a cabo las actividades asociadas a este eje, la Entidad podrá realizar alianzas y convenios con empresas públicas y/o privadas cuando sea necesario.			
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
	Socializar, apoyar servicios Caja de Compensación		
	Apoyar actividades de prevención EPS		

5.2.5 Eje Transversal Transformación Digital

Busca aplicar las tecnologías como un instrumento, que permitan facilitar los procesos para el desarrollo de los funcionarios, la agilidad en las comunicaciones y en la participación. Se desarrolla teniendo en cuenta:

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

5.3 Cronograma de Actividades de Bienestar

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR														
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL														
ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total de Actividades	
FACTORES PSICOSOCIALES	Celebración del amor y la amistad								x				1	
	Caminata ecológica					x					x		2	
	Día Institucional del deporte					x							1	
	Curso de gastronomía y manualidades										x		1	
	Concurso decoración navideña por Dependencias											x	1	
	Novenas navideñas											x	1	
	Evento de fin de año											x	1	
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Día de la familia					x					x		2	
	Día del niño				x								1	
	Día Dulce									x			1	
	Semana de receso escolar									x			1	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Conmemoración servidor público					x							1	
	Celebración Conmemoración quinquenios					x						x	2	
	Día del hombre			x	x	x	x						4	
	Día de la Mujer			x									1	
	Día de la Madre					x							1	
	Día del Padre						x						1	
	Día de la secretaria (o)				x								1	
	Cumpleaños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12	
	Funcionario del Mes												0	
	Programa de Pre pensionados		x	x		x		x		x		x	7	
	Programa de Desvinculación Asistida		x	x			x			x		x	5	
	Día de la Bicicleta											x	1	
	EJE SALUD MENTAL													
NUEVOS RIESGOS	Entorno laboral Saludable (jornadas de salud)				x			x	x		x		4	
	Manejo especializado de emergencias										x		1	
EJE CONVIVENCIA SOCIAL														
CONVIVENCIA SOCIAL	Día de la raza									x			1	
	Carrera atlética Media Maratón							x					1	
	Ferías										x		1	
	Valoración del Clima laboral							x					1	
	Total de Actividades en cronograma												58	
	Total de Actividades Permanentes*												10	
	Total de Actividades Para indicador												68	

*Las actividades permanentes estan expuestas en el documento del Plan de Bienestar

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, además de la normatividad gubernamental vigente relacionada, la Cámara de Representantes enmarca su plan de Incentivos en la Resolución organizacional No. 1191 del 15 de junio de 2021.

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.

6.1 Incentivos Pecuniarios

6.1.1 Reconocimiento a la Antigüedad Laboral

- 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.
- b. Dependier 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 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.
- 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 Entidad Promotora de Salud - EPS a la cual se encuentre afiliado.
 - 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.
 - h. 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, estableció 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.

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.

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:

- 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.
-
- 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.
 - La División Financiera y de Presupuesto, revisará si existe el rubro y el monto solicitado y expedirá el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP correspondiente.
 - 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:

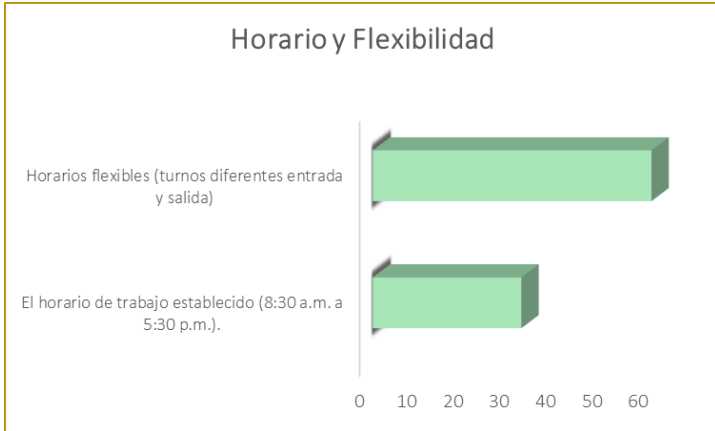
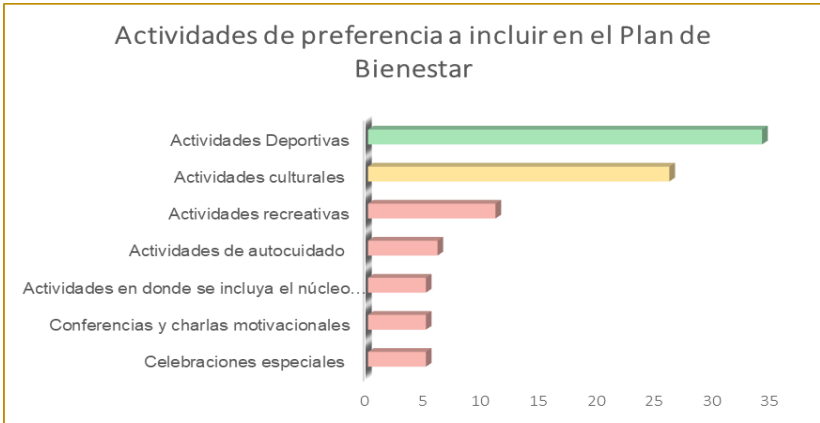
- Por pérdida del semestre académico cursado y pagado con el estímulo económico para educación autorizado por la Cámara de Representantes.
- Quien aun habiendo aprobado el semestre pago con el estímulo económico para educación, obtuvo un promedio inferior a tres puntos cinco (3.5) (escala de 0 a 5), o a siete puntos 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

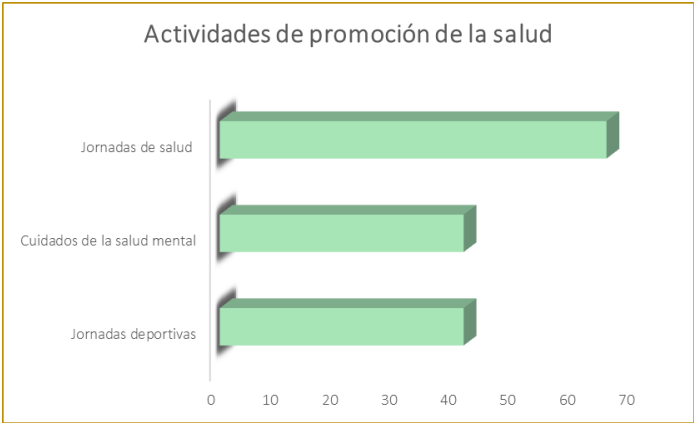
- Promover estrategias que permitan generar un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios, promoviendo así un excelente ambiente laboral.
- Fomentar el reconocimiento de los funcionarios, como medio para incentivar el sentido de pertenencia y que pueda verse reflejado en el compromiso con la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	TITULO	DESCRIPCIÓN
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Esta norma establece como la Función Pública debe regirse por tres principios fundamentales: los mandatos constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, imparcialidad, celeridad, transparencia y publicidad; el segundo por el proceso de selección del personal fundamentado en el mérito y el tercero una prestación adecuada del servicio y a la satisfacción del bien común.
Ley 1952 de 2019 – ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2022 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionados con el derecho disciplinario. Se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.	Efectúa una reorganización a los principios rectores del derecho Disciplinario, encabezando como primer principio orientador de la actuación disciplinaria la dignidad humana. 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.
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.	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con



La justificación manifestada por las preferencias de horario es: por condiciones de transporte y movilidad, por tiempos compartidos con la familia, por estudio y por las jornadas de plenarias.



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

6.1.2 Incentivos para Educación Formal

Los estímulos e incentivos económicos para la educación formal tienen 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 regirá a partir del primer semestre de la presente vigencia.

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:

- 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.
- 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.
- 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.

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 aun habiendo cumplido los requisitos por parte de los empleados solicitantes.

6.1.3 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.

6.2 Incentivos No Pecuniarios

6.2.1 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.

6.2.2 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.

6.2.3 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.

7. INDICADORES

7.1 Cumplimiento

El porcentaje de cumplimiento general para el Plan de Bienestar e incentivos al final de la vigencia 2024, se espera sea del 90% sobre las actividades proyectadas. Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades planteadas}} \times 100$$

7.2 Satisfacción

Alcanzar un nivel de satisfacción superior o igual al 80% con calificación igual o mayor a en las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos. La fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Número de encuestas de satisfacción calificadas sobre 4}}{\text{Número de encuestas de satisfacción realizadas}} \times 100$$

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de las diversas actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, se

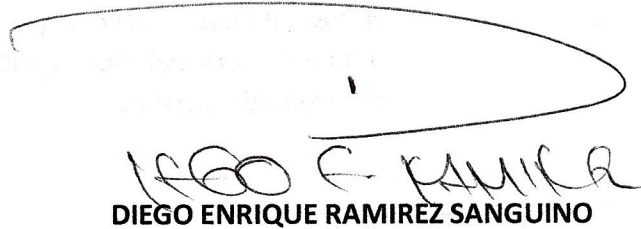
realizará a través de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas.

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.



DOLLY CHICA ROJAS

Jefe Sección de Bienestar Social
Presidenta Comisión de Personal



DIEGO ENRIQUE RAMIREZ SANGUINO

Jefe Técnico



JUAN ENRIQUE AARON RIVERO

Jefe de la División Jurídica



ASDRUBAL OVIEDO CACERES

Representante de los Empleados



ITA MARÍA MARTINEZ LOZANO

Representante de los Empleados