



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES



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 Diversidad e Inclusión
 - 5.2.4 Transformación Digital
 - 5.2.5 Identidad y Vocación del Servicio
- 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

El Bienestar Social Laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

La Cámara de Representantes es consciente que los 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 desarrollo integral y calidad de vida de los servidores y sus familias, 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; a partir de las cuales se plantean estrategias que buscan favorecer el desarrollo integral, un equilibrio entre su vida familiar, social y laboral y propósito mejor la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito 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 2025.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Implementar estrategias en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes que contribuyan al bienestar integral y calidad de vida personal, familiar y laboral de los funcionarios, que a su vez se reflejen en el buen desempeño y la vocación por el buen servicio público.

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.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la vocación por el buen servicio público y el fomento de la diversidad e inclusión.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

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,

		<p>como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>2 Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>
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 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.
Ley 2021 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Su objeto es promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.	Busca incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la

		mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.
Ley 2191 de 2022	Ley De Desconexión Laboral	Tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.
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.

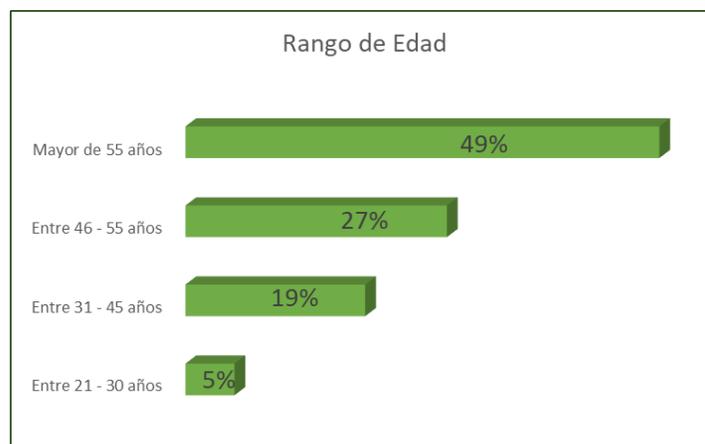
3. GLOSARIO

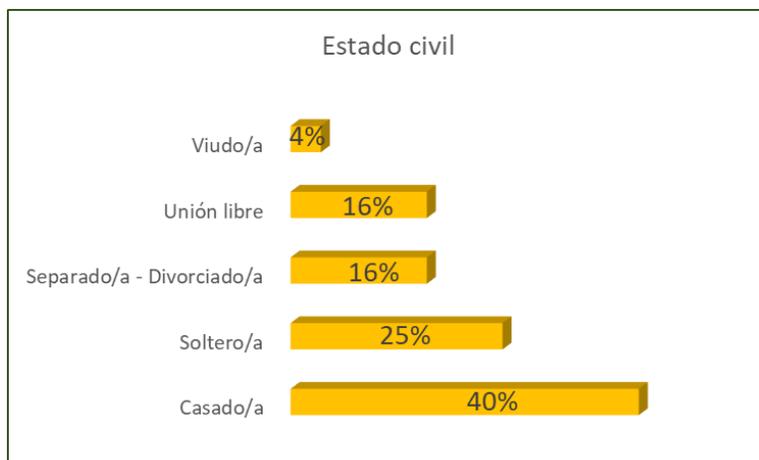
A continuación, se mencionan los principales términos involucrados en el Plan de Bienestar e Incentivos de la Cámara de Representantes.

- **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.
- **Salud Mental:** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. *Ley 1616 de 2013*
- **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

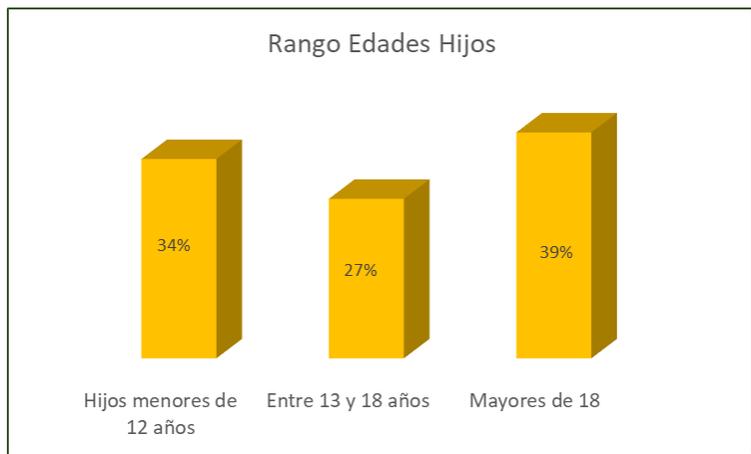
4.1 Datos Sociodemográficas y Ocupacionales





Promedio de Hijos Dependientes

2

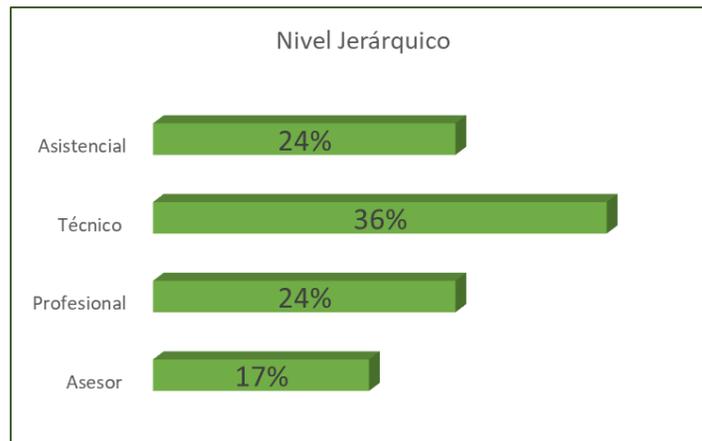
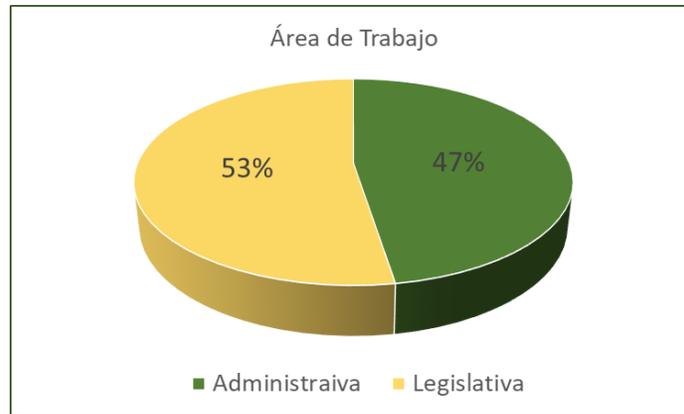


Hijos en Condición de Discapacidad

2 Funcionarios

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, podemos concluir:

- La mayor parte de la población supera los 55 años de edad, tienen una pareja en condición de casados/as, tienen un promedio de dos (2) hijos que aún dependen de ellos/as, 34% de los funcionarios tienen hijos menores de 12 años, el 27% hijos entre 13 y 18 años y el 39% tienen hijos mayores de 18 años. Dos funcionarios tienen hijos en condición de discapacidad.



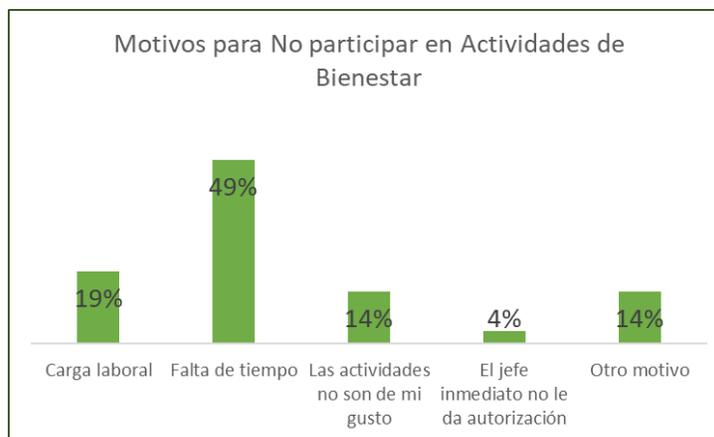
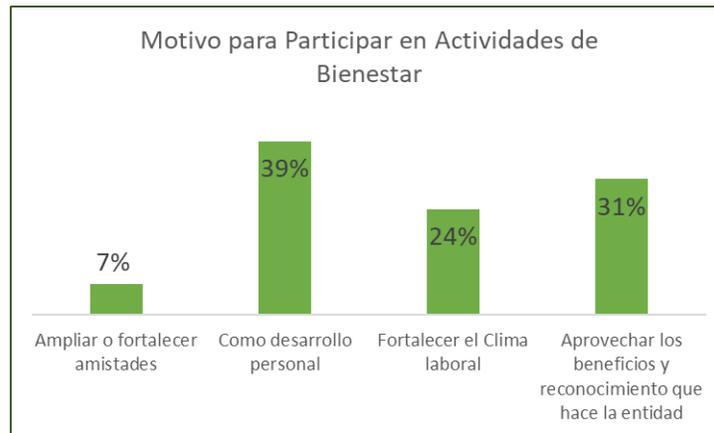
- La mayor parte de los funcionarios participantes en la encuesta pertenecen al área Administrativa con una representación del 53%.
- El nivel jerárquico predominante entre los encuestados fue en técnico con un 36%.

4.2 Identificación Necesidades de Bienestar

Con el fin de lograr una cobertura significativa en las actividades orientadas a fortalecer el bienestar de los funcionarios, se incluyen en la encuesta de necesidades preguntas relacionadas con **la logística de dichas actividades**; obteniendo los siguientes resultados:

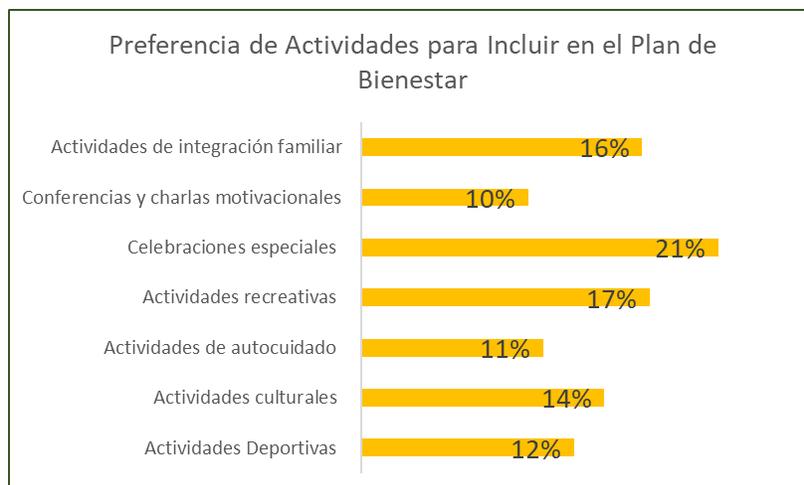
De acuerdo a su agenda laboral y disponibilidad, las actividades de estos programas usted las prefiere en los siguientes días:	jueves y viernes 76%
las actividades de estos programas usted las prefiere en la siguiente jornada:	Tarde 51%
Con el propósito de hacer un buen uso de los recursos económicos de la Entidad, ¿usted estaría de acuerdo en firmar un compromiso de cumplimiento en cuanto a las actividades que requieran inscripción y recursos?	Si 88%
Para el desarrollo de las actividades de Formación y Capacitación, usted prefiere:	Presencial y Virtual 49%

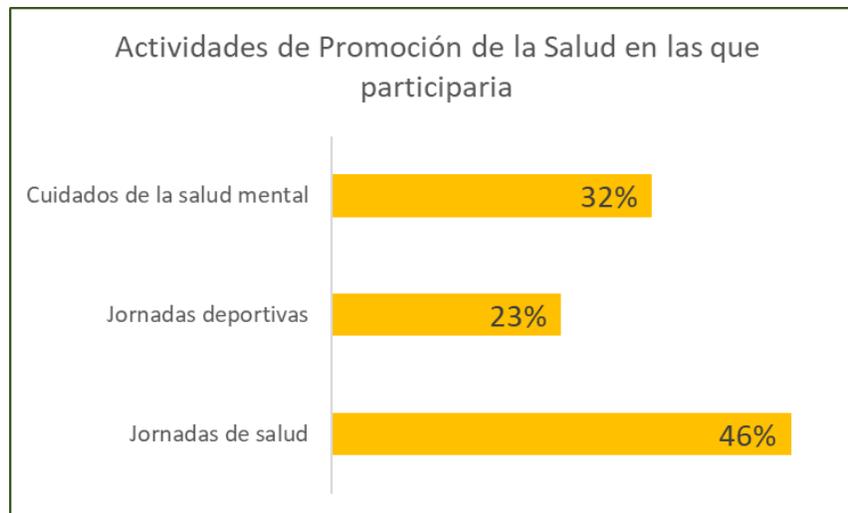
Plan de Bienestar



Los motivos principales por lo cual los funcionarios se hacen partícipes de las actividades del Plan de Bienestar es porque aportan al desarrollo personal (39%) y para aprovechar los beneficios y reconocimientos (31%).

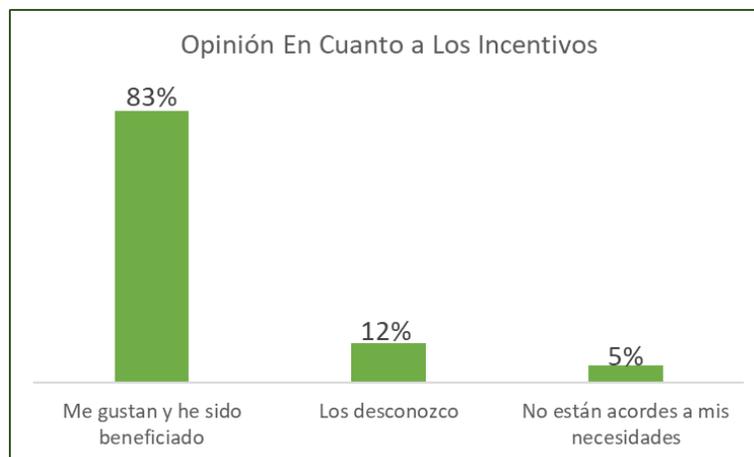
La razón predominante por lo cual los funcionarios no participan de actividades del Plan de Bienestar es por falta de tiempo (49%).





Las actividades que principalmente les gustaría a los participantes en la encuesta fueran incluida en el Plan de Bienestar, son las que se relacionan con las celebraciones especiales (21%), las actividades recreativas (17%) y Actividades de integración familiar (16%). Por el contrario, la actividad que menos prefieren son las conferencias o charlas motivacionales (10%).

En cuanto a las actividades para promover la salud, prefieren las jornadas de salud (oral, visual...) con un 46% y las de cuidado de la salud mental con un 32%.



Lo que se encuentra al indagar en cuanto a los incentivos que ofrece la Entidad, es que son considerados positivos y la mayoría de los funcionarios han sido beneficiados por ellos.

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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 2025, descrito a continuación:

5.1 Beneficiarios del Plan

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos 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.

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 2025 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 la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Encontramos en este eje tres componentes:

- **Factores Psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, se contemplarán las actividades deportivas, promoción de la actividad física, eventos artísticos y culturales, capacitación en artes y artesanías, impulso de emprendimientos y bienestar espiritual.
- **Equilibrio vida personal y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar, involucra actividades como flexibilidad laboral, beneficios en tiempo, actividades para la familia, los niños, sala de lactancia y el manejo del tiempo libre, la promoción del uso de la bicicleta, entre otras.
- **Calidad de vida laboral:** Está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral y conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, así como el reconocimiento a su labor; dentro de este componente 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.

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, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés. Se desarrollan a través de dos componentes:

- **Higiene Mental o psicológica:** Hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental y la armonía con su entorno sociocultural, se realizan actividades encaminadas al cuidado de la salud mental, actividades enfocadas en la promoción de la salud .
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Se realizarán acciones o actividades enfocadas a contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida, así como actividades para prevenir el sedentarismo a través de caminatas; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, técnicas de relajación mental, entre otras.

5.2.3 Diversidad e Inclusión

Son actividades en materia de inclusión, diversidad, equidad y representatividad; acciones tendientes a proteger de cualquier forma de violencia de género o por cualquier otro tipo de discriminación. Se desarrolla a través de dos componentes:

- **Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad:** Hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral, se pueden adelantar actividades como talleres o charlas de inclusión, diversidad y equidad, actividades tendientes a proteger de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación, Se trabaja a través de acciones tendientes a socializar, sensibilizar y formar a los servidores en estos temas.

5.2.4 Transformación Digital

Hace referencia a las transformaciones relacionadas con las organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Intervienen dos componentes:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los

servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, involucra actividades tales como, Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales enfocadas en el autocuidado, la salud y el aprendizaje colaborativo.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, través de actividades como, formación en el uso adecuado de las herramientas digitales que aporten a la toma de decisiones en materia de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, actividades tales como, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras.

5.2.5 Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Se desarrolla teniendo en cuenta el siguiente componente:

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia, con actividades tales como, adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos, actividades de voluntariado, entre otras.

5.3 Cronograma de Actividades de Bienestar

Anexo 1

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

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.
 - 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 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 2025, 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.