

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

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 2026

- 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 Actividades de Bienestar Social
- 5.4 Actividades y Disposiciones del Plan de Incentivos
 - 5.4.1 Incentivos Pecuniarios
 - 5.4.2 Otros Estímulos e Incentivos

6. INDICADORES

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral se entiende como un proceso permanente, estratégico y articulado a la gestión del talento humano, orientado a crear, mantener y fortalecer condiciones que promuevan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar, así como el fortalecimiento de su compromiso, satisfacción y sentido de pertenencia. Este enfoque contribuye al logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y efectividad institucional, en coherencia con la prestación de un servicio público de calidad, humano y orientado a la ciudadanía.

La Cámara de Representantes reconoce que el talento humano constituye el activo más importante de la Entidad. En este marco, desde la Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas de la División de Personal, se diseñan e implementan acciones integrales orientadas a la consolidación de entornos laborales saludables, seguros, equitativos e incluyentes, que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y social, incorporando de manera prioritaria la promoción, prevención y cuidado de la salud mental, como factor esencial para el desempeño, el clima organizacional y el cumplimiento de la misión institucional.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en el marco normativo vigente, entre el que se destacan el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 728 de 2025, así como la Ley 1616 de 2013 modificada y fortalecida por las disposiciones expedidas en 2025, que amplían el alcance de la garantía del derecho a la salud mental con énfasis en la promoción, prevención, atención integral y enfoques diferenciales. Lo anterior se articula con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales orientan a las entidades públicas a formular programas de bienestar e incentivos basados en diagnósticos participativos, con enfoque preventivo, de derechos y de cuidado integral del servidor público.

En concordancia con lo anterior, el presente documento consolida las iniciativas de bienestar social e incentivos de la Cámara de Representantes para la vigencia 2026, orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral, el desarrollo de capacidades, el reconocimiento al buen desempeño, la productividad y el compromiso institucional, integrando de manera transversal la gestión de la salud mental y el bienestar emocional, en armonía con los principios de la gestión estratégica del talento humano y la mejora continua del servicio público.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Implementar estrategias integrales en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes que promuevan el bienestar integral y la calidad de vida laboral, personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo su salud física y mental, el equilibrio vida–trabajo, el compromiso institucional, el buen desempeño y la vocación por el servicio público, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivos específicos

- Diseñar y desarrollar acciones de Bienestar Social e Incentivos basadas en diagnósticos participativos, alineadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos, conforme a los lineamientos de la gestión estratégica del talento humano.
- Promover la participación activa en actividades orientadas a la promoción, prevención y cuidado de la salud física y mental, con énfasis en el bienestar emocional y la generación de entornos laborales saludables.
- Implementar iniciativas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y social de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo a la mejora del clima organizacional y al fortalecimiento del desempeño institucional.
- Fomentar la vocación por el buen servicio público mediante acciones de reconocimiento, incentivos y fortalecimiento de valores éticos, así como la promoción de la diversidad, la inclusión, la equidad y el respeto por las diferencias.
- Incorporar mecanismos, herramientas e instrumentos de bienestar apoyados en la transformación digital, que faciliten el acceso, la participación y el seguimiento de las acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

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 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.
Ley 1616 de 2013	Derecho Fundamental a la Salud Mental	Establece el marco para la garantía del derecho a la salud mental en Colombia, promoviendo acciones de promoción, prevención, atención integral y rehabilitación, con enfoque de derechos, diferencial y comunitario, aplicable también al ámbito laboral.
Ley 2518 de 2025	Fortalecimiento de la Política Nacional de Salud Mental	Fortalece y amplía la Política Nacional de Salud Mental, reforzando la corresponsabilidad institucional, la prevención de riesgos psicosociales y la atención

		integral, con énfasis en entornos laborales saludables y protectores
Decreto 728 de 2025	Incorporación del capítulo 13 al Decreto ley 1072 de 2015.	Establece obligaciones de promoción de la salud mental y de la prevención de problemas y trastornos mentales, así como del consumo de sustancias psicoactivas, en el entorno laboral.
Ley 1857 de 2017	Fortalecimiento de la Familia y Conciliación Laboral	Modifica la Ley 1361 de 2009 para fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, e introduce la obligación de que los empleadores faciliten y promuevan espacios de tiempo para compartir en familia, permitiendo horarios laborales flexibles que favorezcan las responsabilidades familiares y la conciliación entre vida personal y trabajo.
Ley 2101 de 2021	Reducción Gradual de la Jornada Laboral	Establece la reducción progresiva de la jornada laboral ordinaria en Colombia de 48 horas a 42 horas semanales sin disminuir el salario ni los derechos de los trabajadores, con implementación gradual desde 2023 hasta 2026, buscando un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal
Ley 1257 de 2008	Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres	Dicta normas que garantizan la vida libre de violencia para las mujeres, con medidas de sensibilización, prevención, atención, protección y sanción de acciones u omisiones que causen daño físico, psicológico, económico o de cualquier tipo por razones de género, aplicables también en ambientes laborales.
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.

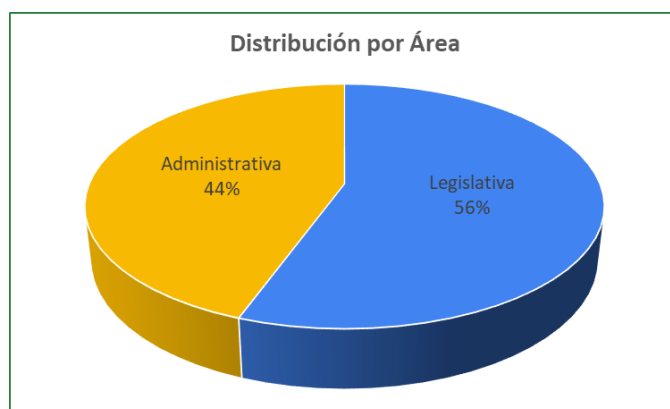
- **Bienestar Laboral:** se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.
- **Calidad de vida:** es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de 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

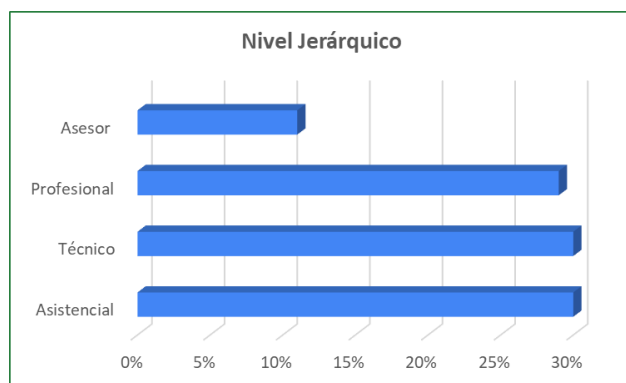
Durante la vigencia 2025, la Entidad realizó la actualización de la información sociodemográfica de las servidoras y los servidores públicos, lo cual permite contar con datos actuales y confiables sobre sus características poblacionales. Esta información constituye un insumo clave para el diseño, focalización y cobertura de las actividades del Programa de Bienestar, garantizando que las acciones respondan de manera pertinente, equitativa y diferencial a las características y necesidades de la población institucional.

4.1 Identificación Necesidades de Bienestar

Al finalizar la vigencia 2025, la Cámara de Representantes adelantó la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar, dirigida a todas las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de identificar sus necesidades, expectativas y prioridades en materia de bienestar social e incentivos. Este ejercicio se constituye en un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar de la vigencia 2026, en concordancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo orientar las acciones institucionales a partir de un enfoque participativo, preventivo y de mejora continua. A partir de la aplicación de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:



Los resultados evidencian que el 56 % de las personas que participaron en la encuesta pertenecen al área legislativa, mientras que el 44 % corresponde al área administrativa. Esta distribución refleja una participación representativa de ambas áreas de la Entidad, con una mayor concentración de servidores en el componente misional.



Se observa que el 60 % de los servidores pertenece a los niveles Asistencial y Técnico, lo cual refuerza la necesidad de priorizar acciones de bienestar orientadas a estos niveles, sin dejar de considerar estrategias diferenciadas para los niveles Profesional y Asesor, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En relación con los resultados del diagnóstico de necesidades, específicamente frente a las actividades en las que las servidoras y los servidores manifestaron interés en participar y que consideran deberían ser incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se presentan a continuación los principales resultados obtenidos:

Actividades de Bienestar

Actividad	Porcentaje
Calidad de vida: (ej. Celebración fechas especiales, reconocimientos, integración familiar, integración laboral)	71.4%
Cultura e integración (ej. clubes de lectura, eventos artísticos, celebraciones, visita a lugares de interés cultural y turístico, Navidad)	50.8%

Ferias

Actividad	Porcentaje
Planes turísticos	76.2%
Adquisición de vivienda	60.3%

Alianzas o Convenios

Actividad	Porcentaje
Tiempo libre y turismo	52.4%

Los resultados evidencian una alta preferencia de las servidoras y los servidores por actividades orientadas a la mejora de la calidad de vida, la integración laboral y familiar y el aprovechamiento del tiempo libre, destacándose especialmente los planes turísticos y las estrategias de bienestar asociadas al reconocimiento e integración. Asimismo, se observa un interés significativo en iniciativas relacionadas con cultura, recreación y acceso a beneficios complementarios, como la adquisición de vivienda y convenios para turismo, lo cual resalta la importancia de fortalecer un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, diversificado y alineado con las necesidades reales del talento humano de la Entidad.

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Con base en los resultados obtenidos en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar, en cumplimiento de la normatividad vigente y de conformidad con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Cámara de Representantes para la vigencia 2026, estructurado a partir de los ejes estratégicos definidos para la gestión del bienestar y el desarrollo integral del talento humano, el cual se describe 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 propósito de dar cumplimiento a los compromisos institucionales y en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, orientados a la gestión estratégica del talento humano, se desarrollará el Plan de Bienestar Social e Incentivos a través de cinco ejes estratégicos, los cuales constituyen el fundamento para la formulación y ejecución de las actividades programadas, encaminadas a promover el bienestar integral y el buen desempeño de las servidoras y los servidores públicos.

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 Actividades del Plan de Bienestar Social

Las actividades del Programa de Bienestar Social están orientadas a promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral y el desarrollo humano de las servidoras y los servidores públicos de la Cámara de Representantes. Estas acciones se enfocan en la promoción de la salud física y mental, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la creación de entornos laborales saludables. De acuerdo a los Ejes del Plan de Bienestar las actividades contempladas en el Plan son las siguientes:

Eje	Componente	Actividades
Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales	Gimnasio de la Entidad. Apoyo a equipos deportivos / participación en eventos deportivos. Cursos /experiencias de arte, gastronomía entre otras. Ferias Institucionales Eventos navideños Día institucional del deporte
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Salas amigas de lactancia Celebración de días especiales (niño, mujer, hombre, padre...) Día de la familia Día dulce Actividades semana de receso escolar Ferias de Promoción Día de la bicicleta
	Calidad de Vida Laboral	Día de la secretaria/o Equipos del mes Día del servidor público Celebración de amor y amistad Eventos de fin de año Programa Desvinculación Asistida Programa Prepensionados
Salud Mental	Higiene mental y psicológica	Programa de intervención de Clima Laboral Acompañamiento psicológico
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Jornadas de salud Caminatas ecológicas
Diversidad e Inclusión	Fomenta de la inclusión, la diversidad y la equidad	Día de la raza Actividades de reconocimiento de la equidad, inclusión e igualdad

	Prevención atención y medidas de protección	Acciones de enfoque diferencial, género e inclusión
Transformación Digital	Cultura digital	Biblioteca Virtual (En el marco de la Intervención de Clima)
	Analítica de datos	Encuesta de satisfacción Encuesta de necesidades
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento sentido de pertenencia y vocación de servicio	Campañas código de integridad

El cronograma de las actividades se adjunta como documento anexo.

5.4 Actividades y Disposiciones del Plan de Incentivos

Las actividades y disposiciones del Plan de Incentivos están dirigidas a reconocer y estimular el desempeño individual y grupal de las servidoras y los servidores públicos, en función de los resultados obtenidos, la productividad, el compromiso institucional y la vocación por el servicio público. Estas acciones se desarrollan en el marco del sistema de incentivos del empleo público, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, como un mecanismo para fortalecer la cultura del mérito y la excelencia institucional.

De manera complementaria, la Cámara de Representantes desarrolla su Plan de Incentivos conforme a lo dispuesto en Resoluciones organizacionales **expedidas para** establecer los criterios, modalidades y procedimientos internos para el otorgamiento de los incentivos institucionales.

5.4.1 Incentivos Pecuniarios

- **Reconocimiento a la Antigüedad Laboral**

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, en consonancia con el Acta de Negociaciones del Pliego Unificado 2024-2026.

Se otorgará el reconocimiento a la antigüedad laboral a las servidoras y los servidores públicos de la Entidad que, durante la respectiva vigencia, cumplan diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio, de manera continua o acumulada en distintos períodos. Este reconocimiento tiene como propósito exaltar la trayectoria, el compromiso y la permanencia institucional de quienes han contribuido de forma significativa al cumplimiento de la misión de la Cámara de Representantes.

El reconocimiento a la antigüedad laboral se refiere a conceder días de descanso remunerado por años cumplidos, los cuales tendrán que ser disfrutados dentro del mes siguiente a la causación y que los mismos no podrán ser acumulados e interrumpidos. Según la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	No. Días
5 años	1 día
10 años	2 día
15 años	3 día
20 años	4 día
25 años	5 días
30, 35, 40, 45 años y más	6 días

- **Estímulo Económico de Educación**

Los estímulos e incentivos económicos para la educación formal tienen como propósito apoyar el desarrollo académico y profesional de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias y al mejoramiento del desempeño y de la calidad en la prestación del servicio público. Estos incentivos buscan fomentar el aprendizaje continuo y el crecimiento personal, en concordancia con los lineamientos del sistema de estímulos del empleo público.

El incentivo consiste en el otorgamiento de un reconocimiento económico por parte de la Cámara de Representantes, de conformidad con los requisitos, lineamientos y condiciones de los beneficiarios definidos en la Resolución Institucional No. 1734 de 2024, o en las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

5.4.2 Otros Estímulos e Incentivos

- **Reconocimiento a los Equipos del Mes:** Con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia, el trabajo colaborativo y el desempeño laboral, se implementará el reconocimiento al equipo de trabajo destacado, como un mecanismo para exaltar el esfuerzo conjunto, la dedicación, el compromiso y los resultados alcanzados en el ejercicio de las funciones institucionales. Este reconocimiento busca promover la motivación, la satisfacción laboral y la consolidación de una cultura organizacional orientada al mérito, la cooperación y la excelencia en la prestación del servicio público.

- **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.
- **Servicio de Transporte para funcionarios:** La Cámara de Representantes prioriza el bienestar de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad; por ello, con el propósito de mejorar su calidad de vida, fortalecer condiciones laborales adecuadas y garantizar su seguridad, dispone del servicio de transporte terrestre institucional. Este servicio está orientado a facilitar el traslado seguro y cómodo hacia sus lugares de residencia u otros destinos autorizados, para aquellos servidores que, en cumplimiento de sus funciones, deban extender su jornada laboral hasta 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.
- **Negociaciones Sindicales:** La Cámara de Representantes podrá otorgar incentivos y/o estímulos que se definan en el marco de los acuerdos sindicales vigentes, de conformidad con lo pactado para cada periodo. En este sentido, dichos incentivos podrán variar según la vigencia, atendiendo a los compromisos adquiridos, la disponibilidad presupuestal y la normatividad aplicable.

6 INDICADORES

- **Cumplimiento**

El porcentaje de cumplimiento general para el Plan de Bienestar e incentivos al final de la vigencia 2026, se espera sea del 90% sobre las actividades proyectadas. Se calcula de la siguiente manera:

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

- **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:

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

7 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.