

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - 2021

CÁMARA DE REPRESENTANTES
DIVISIÓN DE PERSONAL
SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL Y URGENCIAS

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 3
2. Diagnóstico de necesidades… 3
3. Objetivos… 4
4. Beneficiarios… …….5
5. Responsable… 5
6. Marco Normativo 5
7. Áreas del Plan de Bienestar… 15
7.1. Área de prevención y promoción en salud 15
7.2. Área social y cultural… 16
7.3. Área recreación y deporte 16
7.4. Área de formación y capacitación 17
7.5. Área desvinculación laboral asistida 17
8. Programa de incentivos… 18
8.1 Incentivos pecuniarios… 18
8.1.1 Reconocimiento a la antigüedad laboral 18
8.1.2 Incentivo para la educación formal… 19
8.2 Incentivos no pecuniarios… 21
8.2.1 Reconocimiento a la excelencia laboral… 21
8.2.2 Reconocimiento a las calidades deportivas, culturales y humanas… 21
8.2.3 Reconocimiento a la excelencia en equipo de trabajo… 22
8.2.4 Reconocimiento a la innovación 22
8.2.5 Reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños… 22
8.3 Incentivo a los funcionarios 22
9. Anexos 23

1. INTRODUCCIÓN

Mediante las disposiciones legales establecidas por el estado colombiano en la Ley 909 de 2004, reglamentada por los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, se busca garantizar la eficiencia de la administración, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados, permitiendo así cumplir a cabalidad con la misión y objetivos de la entidad.

EL Plan de Bienestar se enmarca en los lineamientos de políticas públicas impartidos por El Departamento Administrativo de la Función Pública donde los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos como procesos orientados a mejorar las condiciones y el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

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

Es así como la Honorable Cámara de Representantes cumpliendo con su compromiso con el Bienestar Social de los funcionarios y velando por el recurso humano, pilar fundamental para el funcionamiento y desarrollo de la corporación, presenta el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021, planteando en el estrategias para incentivar, potenciar cualidades y aportar al fortalecimiento del clima organizacional, mediante actividades que beneficien y busquen mejorar la calidad de vida integral de los funcionarios.

Para realizar el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se realizó una encuesta de evaluación de necesidades diseñada para todos los funcionarios de la entidad, permitiendo así a partir de esta construir un Plan que cumpliera tanto con sus expectativas como con lo establecido por la Ley.

Finalmente, y teniendo en cuenta la situación mundial que se vivencia en la actualidad con respecto a la pandemia por el Covid19, y sus retos en materia de ejecución de actividades de bienestar, el presente Plan estará sujeto a modificaciones en cuanto al cronograma propuesto, así mismo, se contará con un plan de actividades que se podrán realizar de forma virtual y/o presencial de acuerdo a las necesidades y oportunidades.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

Para la Honorable Cámara de Representantes el factor humano es de gran importancia, es por esto que, desde la Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes en coordinación con la División de Personal y la Sección de Bienestar social y Urgencias Médicas, se viene adelantando acciones que

propenden por el

Bienestar de los Servidores de la entidad, con el objeto de identificar aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales, su calidad de vida y su desempeño laboral.

Es importante mencionar que dentro de la estructura organizacional en la Entidad existe una planta de personal conformada por funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción (283 personas) 152 mujeres, 131 hombres y aproximadamente 1700 funcionarios de libre nombramiento y remoción vinculados a través de la unidad de trabajo legislativo (UTL) que hacen parte de los equipos de trabajo de los Honorables Representantes.

Por lo anterior La División de Personal y la Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas realizó la aplicación de una Encuesta de Evaluación, Satisfacción y Percepción frente al PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO, que fue enviada a los funcionarios de la Entidad, a la cual dieron respuesta 148 funcionarios. Este instrumento fue realizado con el fin de fortalecer la elaboración y ejecución de estos planes para la vigencia 2021 y poder plantear a partir de los resultados un programa de actividades que fomenten el desarrollo integral a nivel individual, familiar y organizacional (Se adjunta INFORME ENCUESTA: Evaluación, Satisfacción y Percepción frente al PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO)

3. OBJETIVOS

Objetivo general

Implementar el Plan de Bienestar Social en la Cámara de Representantes a través de programas y planes que buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Objetivos Específicos

- Mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional a través del fortalecimiento de las condiciones y competencias laborales y el reconocimiento de las labores que desempeñan de acuerdo con la normatividad vigente.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el óptimo desarrollo de los funcionarios, para alcanzar mayores niveles de eficiencia.

- Promover acciones de reconocimiento a los funcionarios de la Entidad según lo dispuesto en el decreto 1083 de 2015, expedida por la Función pública, en donde se tenga en cuenta el compromiso, labor desempeñada, puntualidad, cumplimiento código de integridad, entre otras.

- Fomentar el desarrollo profesional y humano de los funcionarios a través de procesos de capacitación y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización.

- Promover acciones de promoción y prevención asociados a los riesgos psicosociales, dando cumplimiento al programa integral y sistemático de riesgo psicosocial.

- Implementar el plan de desvinculados en la organización, acompañando y orientando a los funcionarios próximos a su retiro o en proceso de desvinculación.

4. BENEFICIARIOS

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

5. RESPONSABLE

Las actividades serán ejecutadas y coordinadas por el Jefe de la División de Personal y Jefe de Bienestar Social y Urgencias Médicas.

6. MARCO NORMATIVO

6.1 Constitución Política de 1991.

- **Artículo 48:** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

- **Artículo 51:** Todos los colombianos tienen derecho a una vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda.

- **Artículo 52:** Artículo modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 2 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función

la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

- **Artículo 53:** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:
  Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- **Artículo 54:** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

- **Artículo 57:** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

6.2 Ley 100 del 23 de diciembre del 1993.

"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

6.3 Ley 443 del 11 de junio del 1998.

"Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones".

6.4 Ley 489 del 29 de diciembre del 1998.

"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

- **Artículo 24. Banco de éxitos:** El Departamento Administrativo de la Función Pública organizará el Banco de Éxitos de la Administración Pública. En él, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional, se registran, documentaran y divulgarán las experiencias exitosas de desarrollo de la Administración y se promoverá y coordinará la cooperación entre las entidades exitosas y las demás que puedan aprovechar tales experiencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública efectuará la selección y exclusión respectivas y recomendará lo pertinente al

presidente de la República.

- **Artículo 25. Premio nacional de alta gerencia:** Autorizase al Gobierno Nacional para que otorgue anualmente el Premio Nacional de Alta Gerencia a la entidad u organismo de la Administración Pública, que por su buen desempeño institucional merezca ser distinguida e inscrita en el Banco de Éxitos de la Administración Pública. Dicha entidad gozará de especial atención para el apoyo a sus programas de desarrollo administrativo.

- **Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos:** El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

6.5 Ley 734 del 5 de febrero del 2002.

"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".

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

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes […]

6.6 Ley 909 del 2 3 de diciembre del 2004.

"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

- **Artículo 36**. **Objetivos de la capacitación:**

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan

impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

6.7 Ley 1221 del 16 de julio del 2008.

"Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones".

6.8 Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero del 2013.

"Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".

- **Artículo 5°.** Garantía del ejercicio efectivo de todos los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009. Numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.

6.9 Ley 1823 del 4 de enero del 2017.

"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

6.10 Decreto 1857 del 26 de julio del 2017.

"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

- **Artículo 6°.** Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el "Día Nacional de la Familia".

6.11 Ley 1952 del 28 de enero del 2019.

"Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".

6.12 Ley 1960 del 27 de junio del 2019.

"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

- Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6.11 Decreto Ley 1567 del 5 de agosto del 1998.

"Por medio de la cual crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para empleados del Estado y las políticas de Bienestar Social".

- **Capitulo II, Articulo 19**: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto- Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos".

6.13 Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015.

"por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

- **Artículo 2.2.1.2.3.2.** ***Programas recreativos, culturales o de capacitación:*** El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

- **Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir:** La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

6.12 Decreto 1083 del 26 de mayo del 2015.

"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

- **Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación**: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

  Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal, se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

- **Artículo 2.2.9.2 Finalidad:** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

- **Artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios:** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

  1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
  2. Artísticos y culturales.
  3. Promoción y prevención de la salud.
  4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

  PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
  También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

  PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

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

  1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
  2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar:** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

- **Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
- **1.** Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- **2.** Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- **3.** Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- **4.** Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- **5.** Fortalecer el trabajo en equipo.
- **6.** Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- **Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales**: El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

  Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- **Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos:** enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- **Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.
  Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

  Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- **Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivo**: Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
  Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

- **Artículo 2.2.10.11. Procedimiento:** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.
  El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

- **Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales:** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.
  1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
  2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
  3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, Correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

- **Artículo 2.2.10.13. Plan de incentivos para los equipos de trabajo:** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:
  1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
  2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.
  El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

- **Artículo 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo:** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
  1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
  2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

- **Artículo 2.2.10.15**. **Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo:** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:
  1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
  2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
  3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
  4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de

trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

- **Artículo 2.2.10.17**. **Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar:** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

- **Artículo 2.2.15.1. DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO.**

  "Día nacional del servidor público. Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia".

6.13 Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

- **Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

- **Artículo 2.2.5.5.54.** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

6.14 Resolución 1294 10 de junio de 2019.

"Por medio de la cual se adopta el acuerdo sindical conforme al acta final de fecha 10 de mayo" la cual modifica la Resolución 2332 del 27 de septiembre de 2016.

6.15 Resolución 0450 del 17 de marzo del 2020. Inclusión

"Por la cual se modifica los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución

385 de 2020 en relación con la limitación del número de personas en actividades o eventos".

6.16 Resolución 000666 del 24 de abril del 2020.

"Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19".

6.17 Consejo de Estado 18 de diciembre de 2020 (radicado 2455):

"Programas de bienestar social e incentivos para empleados del estado. Educación formal y no formal para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.

7. ÁREAS PLAN DE BIENESTAR

Con el fin de cumplir y ejecutar los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Bienestar Social de la Cámara de Representantes, en aras de promover y propiciar el óptimo desempeño de los funcionarios y para el logro de los fines propuestos en el presente Plan de Bienestar Social, este se ejecutará desde cinco (05) áreas, que serán los pilares fundamentales para el desarrollo de las actividades programadas para el bienestar de los funcionarios de la Corporación; las áreas reunirán conceptos de integralidad, participación, exaltación y uso adecuado de los recursos disponibles.

7.1 Área de prevención y promoción en salud

Por medio de la sensibilización, esta área pretende brindar a quienes laboran en la entidad conocimientos esenciales que eviten poner en riesgo su salud mental y física.

Por medio del **Programa Integral y Sistémico de Riesgo Psicosocial,** acordado por medio el acuerdo sindical Resolución N.º 1294 de 2019, y a partir de las encuestas realizadas en el año 2020, de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial, se identificó y evaluó las necesidades en las cuales estarán enfocadas las acciones de prevención y las que necesitaran permanente monitoreo frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el fin de atenderlas y brindarles un acompañamiento oportuno (Para conocer el programa Integral y sistémico de Gestión del Riesgo psicosocial, ingrese a la página web de Cámara de Representantes).

De igual forma La Corporación cuenta con la Brigada de Emergencias, y el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de promover la responsabilidad social con la salud. Así mismo, se llevarán a cabo actividades de prevención (Semana de la salud), con el fin de que los funcionarios obtengan una evaluación especializada de sus condiciones médicas (Chequeo Ejecutivo para todos los Funcionarios).

Finalmente se tuvo en cuenta el diagnóstico de Clima Organizacional realizado a los funcionarios de la entidad, para plantear estrategias de fortalecimiento que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, las cuales hacen parte del cronograma de actividades dentro del plan de Bienestar. Así mismo mediante el

ARTÍCULO 75 del Decreto 1227 del 2005, “de conformidad con el artículo 24 del

Decreto-ley 1567 de 1998” y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la entidad deberá: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Por lo anterior la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de la ARL y CAFAM brindarán acciones que promuevan, prevengan y promocionen la salud de los funcionarios.

7.2 Área social y cultural

Busca generar espacios de participación e integración entre los funcionarios, oficinas, dependencias y grupos de trabajo, con el fin de afianzar las relaciones interpersonales.

La Cámara de Representantes, lleva a cabo la celebración y conmemoración de fechas especiales de los funcionarios, originando espacios de esparcimiento e integración a través de actividades extra laborales, que permitan salir de la rutina y estrés laboral.

Igualmente buscando promover el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de los funcionarios en ámbitos culturales, a través del desarrollo de diversas actividades contenidas dentro del cronograma de bienestar vigencia 2021.

Es así, como la entidad busca incentivar a los funcionarios con la participación en eventos culturales, donde resaltan las costumbres de las diferentes regiones del país representadas por cada uno de nuestros congresistas y sus funcionarios. Es por eso, que el 12 de octubre “día de la Raza” se programará una actividad para que los funcionarios puedan participar desde sus diferencias culturales.

El Ministerio de Cultura en alianza con la Función Pública, en el mes de septiembre realiza el concurso “Los Servidores Tienen Talento”, por lo que la Cámara de Representantes para el año 2021, invitará y apoyará a los funcionarios con habilidades artísticas en este evento.

7.3 Área recreación y deporte

El área recreativa busca promover la integración, el trabajo en equipo, generación de espacios lúdicos y de sana competencia, y afianzar los valores institucionales y personales.

A nivel deportivo la organización desarrolla y exalta las aptitudes de los funcionarios, por medio del apoyo a los equipos conformados por diferentes disciplinas deportivas, las cuales promueven la sana diversión en los eventos de interés colectivo.

Se cuenta con el Centro de Acondicionamiento Físico, en donde se ofrece diferentes actividades para funcionario(a)s interesados en fortalecer sus capacidades motrices, en ejercitarse, en mitigar el estrés laboral diario, y la oportunidad de hacer parte de los equipos que representan a la corporación en diferentes eventos deportivos.

Para los hijos/as de los funcionarios se abrirán espacios de escuelas deportivas, con el fin de potenciar sus habilidades.

7.4 Área de formación y capacitación

La Honorable Cámara de Representantes, debe implementar un Plan Institucional de Formación y Capacitación, que busca fortalecer las competencias de los servidores, desde el ser, hacer y saber hacer, y así mejorar el desempeño laboral y fortalecimiento profesional y personal.

Por otro lado, se cuenta con un programa virtual de Inducción y Reinducción para los servidores que ingresan a la entidad y así contextualizarlos, promoviendo la motivación y el sentido de pertenencia con la organización.

Finalmente, La División de Personal consciente de la importancia de contribuir con el desarrollo profesional de sus funcionarios ha gestionado convenios interinstitucionales con diferentes Universidades para contar con beneficios de descuento en los programas de pregrado y posgrado para los funcionarios y sus familias.

7.5 Área desvinculación laboral asistida

La Entidad en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los servidores, especialmente de quienes se encuentran en proceso de retiro o que están **próximos** a la desvinculación laboral, implementará un plan asistido que permita brindar acompañamiento a los servidores públicos de carrera administrativa, planta temporal, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la Cámara de Representantes, que de acuerdo con la normatividad establecida se encuentren en proceso de desvinculación laboral.

Por lo cual se buscará promover la difusión, interés y participación de los funcionarios en el desarrollo del Plan de desvinculación asistida, sensibilizar a los funcionarios respecto a los distintos cambios en el desarrollo de vida individual,

familiar, social y laboral a los que pueden enfrentarse en el proceso de desvinculación.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

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

Objetivo: Otorgar incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo vinculados a la Cámara de Representantes reconociendo y resaltando 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.

8.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS

8.1.1 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, otorgándole 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

8.1.2 Incentivo para educación formal

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

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

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

- **Requisitos para acceder al estímulo educativo que deseen adelantar estudios de formación académica o de educación especial.**
  El empleado de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción (excepto los funcionarios de UTL) o sus hijos (as) con hasta veinticinco (25) años de edad y que dependa económicamente de éste o de cualquier edad en caso de presentar deficiencias físicas, mentales, emocionales, sociales o con discapacidades sobresalientes o talentos excepcionales, que ameriten educación especial, pueden acceder al estímulo económico, para adelantar estudios en programas de educación formal básica primaria, secundaria, técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, o educación especial, siempre que cumplan con los siguientes requisitos.
  a) No haber sido objeto de sanción disciplinaria ejecutoriada, dentro del año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud,
  b) Tener por lo menos un (1) año de servicio continuo, vinculado a la Entidad. (Artículo 73 numeral. 73.1 del Decreto Ley 1567 de 1998.

c) Acreditar el nivel sobresaliente en la calificación de servicios, correspondiente al último año de servicio (Artículo 73 numeral 73.2 del Decreto Ley 1567 de 1998.
d) Que el programa de formación de estudios, no implique para el empleado beneficiario, separación total o de medio tiempo del cumplimiento y ejercicio de sus funciones.
e) Que la institución educativa que ofrece el programa educativo o entidad de educación especial, cuente con pleno reconocimiento y autorización del Ministerio de Educación Nacional o la entidad que haga sus veces.
f) El estímulo económico para educación se otorgará una sola vez por cada servidor público destinatario y por el respectivo período académico, destinado a cubrir exclusivamente el pago de matrículas y pensión para estudios de educación formal básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica o educación especial y pago de matrícula para estudios de pregrado y postgrado, hasta agotar la apropiación presupuestal disponible por parte de la corporación, sin que la ausencia o insuficiencia de recursos generen derecho alguno para el solicitante, aun cuando el mismo haya dado cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos para acceder al referido estímulo.

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

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

f) Para otorgamiento para educación especial, allegar diagnóstico, especializado realizado por un profesional de la EPS a la cual se encuentre el beneficiario.
g) Para otorgamiento de estímulo de educación especial, allegar cotización de la entidad que prestará el servicio de educación, discriminando los costos y servicios que recibirá el beneficiario.

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

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

- La disponibilidad presupuestal
- El número de solicitudes que cumplan con los requisitos para tal fin
- El orden de radicación
- El promedio de calificaciones (si las hubiere)
- Las razones expuestas en la solicitud, por parte del empleado solicitante En todo caso dicho monto no podrá ser superior a 5.43 SMLMV para pago semestral y en los casos de educación formal básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica o educación especial el monto a determinar está sujeto a la asignación del presupuesto; una vez aprobados los estímulos económicos para educación, se levantará un acta firmada por los intervinientes donde conste lo acordado.

8.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

8.2.1 Reconocimiento a la excelencia laboral

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

8.2.2 Reconocimiento a las calidades deportivas, culturales y humanas

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

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

8.2.3 Reconocimiento a la excelencia en equipo de trabajo

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

8.2.4 Reconocimiento a la innovación

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

8.2.5 Reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños

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

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

8.3 INCENTIVO A LOS FUNCIONARIOS

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

- ✔ 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:

1. Otorgará el servicio de transporte terrestre a sus destinos o lugares de residencia a aquellos funcionarios que en cumplimiento de su labor se vean abocados a terminar su jornada laboral en altas horas de la noche, con el

fin de mejorar su condición de trabajo y garantizar la seguridad de los mismos y evitar posibles contagios por covid-19.

2. Otorgará 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.

9. ANEXOS Y ENLACES

- Cronograma de Actividades Plan de Bienestar 2021.
- Informe encuesta de Evaluación, Satisfacción y Percepción para elaboración PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Desvinculados)
- Programa Integral y Sistémico de Riesgo Psicosocial
- Diagnóstico de Clima Organizacional.
- Plan institucional de Formación y Capacitación.
- Programa de Inducción y Reinducción.
- Plan de Desvinculados.

NOTA: Los beneficios de las actividades del programa de bienestar, se otorgarán solo a quienes se encuentren afiliados a la caja compensación (CAFAM); y a quienes participen en los instrumentos de medición (Encuestas) enviadas por parte de la División de Personal.

NOTA: Todas las actividades quedan sujetas a cambios y modificaciones, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria, debido a la pandemia mundial del COVID-19, de acuerdo a los decretos presidenciales y del ministerio de salud.

DOLLY CHICA ROJAS
Jefe Sección Bienestar Social

JUAN ENRIQUE AARON
Jefe de División de Personal

ALEXANDER BELEÑO URREA
Miembro Comisión de Personal y
Comité de Capacitación

JOHNNY IRIARTE GÓMEZ
Miembro Comisión de Personal y
Comité de Capacitación

Elaboró: Grupo de Bienestar

Revisado: Miembros Comité Capacitación J&g/ABU